

SKRIPSI

**PERBEDAAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN
DITINJAU DARI KEIKUTSERTAAN DALAM
PROGRAM PEMBINAAN RELIGIUSITAS DI RUMAH SAKIT**

Di Ajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar
Sarjana Psikologi (S.Psi)



Oleh :

Achmad Riyanto

1507016015

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
2020**

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

Jalan Prof. Dr. Hamka Km.1 Kampus III Ngaliyan Semarang Kode Pos 50185
Telepon (024) 76433370; Email: fpk@walisongo.ac.id; Website: fpk.walisongo.ac.id

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : **Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Ditinjau Dari Keikutsertaan
Dalam Program Pembinaan Religiusitas Di Rumah Sakit**

Penulis : Achmad Riyanto

NIM : 1507016015

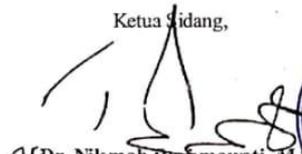
Program Studi : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang *munaqosyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Psikologi.

Semarang, 30 Desember 2020

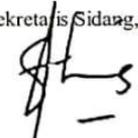
DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang,

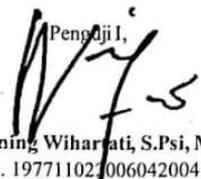

Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si
NIP -



Sekretaris Sidang,


Hj. Siti Hikmah, S.Psi. M.Si
NIP : 19750205 200604 2 003

Penguji I,


Wening Wiharati, S.Psi, M.Si
NIP. 197711022006042004

Penguji II,


Lainatul Mudzkiryah, M.Psi., Psikolog.
NIP -

Pembimbing I,


Hj. Siti Hikmah, S.Psi. M.Si
NIP : 19750205 200604 2 003

Pembimbing II,


Lucky Ade Sessiani, M.Psi., Psikolog.
NIP: 19851202 201903 2 010

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Achmad Riyanto

NIM : 1507016015

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

**Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Ditinjau Dari Keikutsertaan
Dalam Program Pembinaan Religiusitas Di Rumah Sakit**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 30 Desember 2020

Pembuat Pernyataan,



Achmad Riyanto

NIM: 1507016015

NOTA PEMBIMBING

Kepada Yth.

Semarang, 10 Desember 2020

Dekan Fakultas Psikologi & Kesehatan

UIN Walisongo Semarang

Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakaatuh,

Dengan ini diberitahukan bahwa kami telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan:

Judul : Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Ditinjau Dari Keikutsertaan Dalam Program Pembinaan Religiusitas Di Rumah Sakit.

Nama : Achmad Riyanto

NIM : 1507016015

Jurusan : Psikologi

Kami memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Munaqosyah.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Pembimbing I,



**Siti Hikmah, S.Psi. M.Si
Psikolog**

NIP : 19750205 200604 2 003

Pembimbing II



Lucky Ade Sessiani, M.Psi.,

NIP: 19851202 201903 2 010

MOTTO

Hidup tidak akan berarti tanpa adanya ikhtiar (perjuangan) namun dalam hal itu perlu juga pendekatan (berdo'a) kepada Allah SWT.

KATA PENGANTAR

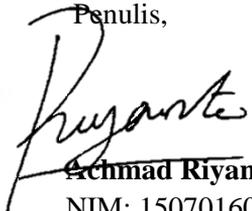
Alhamdulillah Rabbil ‘Aalamiin puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat, rahmat, hidayah dan inayahnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dalam proses pengerjannya, skripsi yang berjudul “Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Ditinjau Dari Keikutsertaan Dalam Program Pembinaan Religiusitas Di Rumah Sakit” mengalami banyak halangan dan rintangan yang atas berkah Allah SWT serta bantuan dan dukungan dari berbagai pihak akhirnya dapat penulis selesaikan. Oleh karena itu, penulis hendak menyampaikan rasa terima kasih yang terdalam kepada:

1. Bapak Prof. Dr. KH. Imam Taufiq, M.Ag selaku Rektor UIN Walisongo Semarang berserta jajarannya.
2. Bapak Prof. Dr. Syamsul Ma’arif, M.Ag selaku Dekan Fakultas Psikologi & Kesehatan UIN Walisongo Semarang beserta jajarannya.
3. Ibu Hj. Siti Hikmah, S.Psi. M.Si selaku dosen wali sekaligus dosen pembimbing I dan Ibu Lucky Ade Sessiani, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing II beserta seluruh dosen Fakultas Psikologi & Kesehatan UIN Walisongo yang telah memberikan ilmunya, membimbing serta memberikan saran kepada penulis.
4. Kedua orang tua penulis, Bapak Ragil Masruh dan Ibu Yayah Ruhayati atas segala bentuk dukungan dan bantuan yang telah mereka berikan.
5. RS.Roemani dan RSJD. Dr. Amino beserta seluruh staf dan karyawan yang telah mengizinkan dan berpartisipasi dalam penelitian ini serta dukungannya dalam pelaksanaan penelitian.
6. Seluruh teman satu angkatan 2015 Fakultas Psikologi & Kesehatan khususnya teman – teman Psikologi A yang telah menemani dan berjuang bersama penulis.

7. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebut satu-persatu dan telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat berguna bagi banyak orang.

Semarang, 30 Desember 2020

Penulis,

Achmad Riyanto
NIM: 1507016015

LEMBAR PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada orang – orang yang telah mendukung penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan hasil yang baik. Adapun diantaranya

1. Kedua orang tua saya, yang sudah berjuang untuk tetap menyekolahkan anak – anaknya sampai kepada jenjang sekolah tinggi.
2. Kakak saya, yang sudah membimbing saya sehingga menjadi sosok yang tangguh.
3. Wanita yang selama ini sudah menemani saya kapanpun dan dimanapun, tetap memberikan support hingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Untuk pihak – pihak yang ikut dalam proses penyusunan skripsi ini,

Semoga tulisan ini dapat menjadi sesuatu yang bermanfaat bagi halayak masyarakat.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
NOTA PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKAN	1
B. RUMUSAN MASALAH	11
C. TUJUAN PENELITIAN	11
D. MANFAAT PENELITIAN	11
E. KEASLIAN PENELITIAN	12
BAB II : KERANGKA TEORI	16
A. MOTIVASI KERJA	16
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	16
2. Aspek – Aspek Motivasi Kerja	17
3. Tujuan Motivasi Kerja	19
4. Teori – Teori Motivasi	20
5. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	23
B. RELIGIUSITAS	24
1. Pengertian Religiusitas	25
2. Aspek – Aspek Religiusitas.....	27
3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Religiusitas	29
4. Fungsi Agama Dalam Kehidupan Individu.....	30

5. Kegiatan Pembinaan Religiusitas	32
C. DINAMIKA VARIABEL	33
D. HIPOTESIS	35
BAB III : METODE PENELITIAN.....	36
A. JENIS DAN PENDEKATAN PENELITIAN	36
B. VARIABEL PENELITIAN DAN DEFINISI	
OPERASIONAL	36
C. TEMPAT DAN WAKTU PENELITIAN.....	37
D. POPULASI, SAMPEL, DAN TEKNIK SAMPLING	38
E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA	38
F. VALIDITAS DAN RELIABILITAS ALAT UKUR.....	40
G. TEKNIK ANALISIS DATA.....	44
1. Uji Asumsi	44
2. Uji Hipotesis.....	45
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. HASIL PENELITIAN.....	47
1. Deskripsi Subjek	47
2. Hasil Uji Asumsi	52
3. Hasil Uji Hipotesis	53
B. PEMBAHASAN.....	55
BAB V : PENUTUP	64
A. KESIMPULAN.....	64
B. SARAN	65

Daftar Pustaka

Lampiran-lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel Judul Halaman

- Tabel 1** *Blueprint* Skala
- Tabel 2** Kriteria Skor Penilaian
- Tabel 3** Sebaran Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba
- Tabel 4** Hasil Estimasi Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja
- Tabel 5** Distribusi Data Berdasarkan Usia
- Tabel 6** Distribusi Data Berdasarkan Jenis Kelamin
- Tabel 7** Distribusi Data Berdasarkan Lama Bekerja
- Tabel 8** Distribusi Data Berdasarkan Pendidikan
- Tabel 9** Norma Kategorisasi
- Tabel 10** Kategorisasi Skor Data Skala Motivasi Kerja
- Tabel 11** Hasil Uji Normalitas
- Tabel 12** Hasil Uji Homogenitas
- Tabel 13** Hasil Analisis Statistik Deskriptif
- Tabel 14** Hasil Uji Hipotesis

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Judul Halaman

Lampiran 1 *Blueprint* Skala

Lampiran 2 Skala Uji Coba

Lampiran 3 Output SPSS Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

Lampiran 4 Skala Penelitian

Lampiran 5 Uji Normalitas

Lampiran 6 Uji Homogenitas dan Uji Hipotesis

Lampiran 7 Surat Ijin Penelitian

Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup

ABSTRAK

Komponen Sumber Energi Manusia menggambarkan salah satu dari komponen yang sangat utama dalam menunjang keberhasilan industri. Sumber energi manusia sangat berarti sebab keberhasilan sesuatu industri bergantung pada kondisi motivasi kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini yaitu membandingkan secara empiris motivasi kerja antara karyawan RS. Roemani Muhammadiyah yang memberikan program pembinaan religiusitas dengan karyawan RSJD Dokter Amino yang tidak memberikan program pembinaan religiusitas. Studi ini menggunakan metodologi kuantitatif komparatif, dengan subjek penelitian berjumlah 100 subjek. Dalam penelitian ini pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala berdasarkan dari teori motivasi yang dikemukakan oleh David McClelland dengan jumlah 26 aitem dengan nilai reliabilitas $\alpha = 0,933$ dan dianalisis menggunakan uji-t. Dari uji hipotesis yang dilakukan diketahui nilai probabilitas ($0,003$) $< 0,05$ dimana terdapat perbedaan motivasi kerja yang signifikan antara karyawan RS. Roemani yang diberikan program pembinaan religiusitas dengan karyawan RSJD. Dr. Amino yang tidak diberikan program pembinaan religiusitas.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Program Pembinaan Religiusita.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Era dunia saat ini telah memasuki revolusi industry 4.0 ataupun perkembangan dunia industry keempat, dimana teknologi sudah menjadi tumpuan hidup bagi manusia. Dengan perkembangan internet dan teknologi digital, segalanya menjadi tidak ada habisnya. Kondisi saat ini mampu mempengaruhi unsur – unsur kehidupan dalam bidang perekonomian, politik, kebudayaan, seni hingga pendidikan. Menghadapi hal tersebut, pembangunan suatu negara membutuhkan aset utama yang dibutuhkan, diantaranya sumber daya manusia. Unsur ini perlu dibentuk sebaik – baik mungkin sehingga mendapatkan hasil yang maksimal dan baik sehingga mampu bersaing dalam perubahan dunia saat ini.

Komponen SDM menjadi salah satu komponen yang cukup krusial sebagai penunjang keberhasilan sebuah perusahaan, maka dari itu perlu adanya peningkatan maupun pengelolaan dengan tepat atas potensi sumber daya manusia tersebut agar dapat berpartisipasi dalam persaingan global. Sumber daya manusia sangat diperhitungkan dimana kesuksesan sebuah perusahaan bergantung pada kualitas kerja karyawan. Industri dapat memperhatikan aspek – aspek yang dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan, agar pelaku industri mampu memberdayakan para karyawannya supaya terus dapat produktif tanpa mengurangi standar yang sudah di tentukan. Beberapa faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya antara lain motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan, sedangkan faktor

kemampuan dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja.

Baik faktor kemampuan maupun lingkungan kerja keberadaannya sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sehingga untuk meningkatkan kinerja harus dimulai dengan membangun dan meningkatkan motivasi kerjanya. Pemberian kesempatan kepada karyawan untuk memberdayakan (*empowering*) dirinya dapat menjaga dan mempertahankan motivasi kerjanya. Pemberdayaan sebagai suatu cara untuk memwirausahakan (*entrepreneurship*) orang lain, penanaman rasa memiliki (*ownership*), suatu bentuk ikatan kerja atas dasar komitmen (*engagement*), dan sebagai suatu usaha untuk membuat orang lain terlibat (*involvement*) akan memberi sumbangan positif dalam memelihara dan mempertahankan motivasi kerja (Marwansyah 2010:116).

Teori David McClelland (Robbins, 2008:296) yaitu *Achievment Motivation Theory* yang diartikan sebagai motivasi berprestasi memiliki kepercayaan bahwa orang yang dalam dirinya terdapat potensi cadangan energy, dan juga pelepasan akan pengembangan energy ini, dapat bergantung dari kekuatan maupun motivasi seseorang, kondisi, seta peluang itu sendiri. Teori ini memberatkan kepada tiga kebutuhan, diantaranya kebutuhan untuk berprestas, kebutuhan untuk berkuasa serta hubungan berafiliasi. Didalam melakukannya, seseorang dengan kecenderungan memiliki salah satu kebutuhan diantara kebutuhan tersebut akan cocok pada posisi tertentu didalam bekerja, diantaranya orang yang memiliki *need of power* yang tinggi memiliki kecenderungan untuk dapat ditempatkan menjadi seorang pemimpin, lalu orang yang memiliki *need of affiliation* yang tinggi memiliki kesenangan dengan kondisi kerja tim dengan memiliki banyak hubungan dengan sesama orang lain. Seseorang yang mengerti akan kebutuhan motivasi dalam dirinya

akan mampu menentukan sebuah pekerjaan yang sesuai dengan kondisi pribadinya.

Pentingnya motivasi digunakan agar setiap karyawan dapat bekerja keras dan juga jeli dalam meningkatkan efisiensi kerja yang tinggi. Motivasi dapat diberikan oleh pemimpin kepada anak buahnya dimana dalam hal ini adanya dimensi dalam pembagian pekerjaan agar dapat menggunakan sebaik – baiknya. Menyampaikan penghargaan serta kepuasan kerja (Hasibuan, 2007 : 92).

Individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi melakukan cari lain agar menjadikan orang lain bertanggung jawab dalam diri masing – masing agar mendapatkan jawaban dari sebuah pertanyaan. Orang tersebut mampu bekerja dengan rasa tanggung jawab pribadi serta dapat menerima umpan balik, dan tanggung jawab pekerjaan berada pada risiko sedang (*moderate*).

Menurut George dan Jones, “motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*)”. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. (George & Jones, 2005).

Diberikannya motivasi kerja kepada karyawan tentu saja mempunyai tujuan antara lain: mendorong semangat dan girah karyawan dalam bekerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi

karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya. (Sunyoto, 2012, p.17-18).

Motivasi menjadi kunci untuk menjelaskan serta memelihara sikap manusia. Kiprah motif ini pada gagasan Islam disebut dengan niat dan ibadah. Niat ialah motivasi primer bagi seseorang untuk berbuat ataupun beramal, sedangkan ibadah tujuan dari seseorang untuk mengimplementasikan kaitannya dengan niat untuk taat maupun menjalankan apa yang diperintahkan oleh Allah SWT. Pada penjelasan diatas dapat diterangkan bahwa kunci utama terhadap motivasi adalah dorongan, dorongan yang timbul berasal dari sesuatu yang itu bisa berupa fisik, psikis, ataupun spiritualitas. (Baharuddin 2007 : 428) Baharuddin menerangkan terdapat tiga macam rumusan dalam motivasi manusia, diantaranya:

1. Fisiologis, merupakan motivasi jismiah yang dimana motivasi ini berkaitan dengan pemenuhan akan kebutuhan dari sendiri (biologis) seperti pola makan maupun pakaian.
2. Psikologis, yaitu motivasi yang memiliki keterkaitan dalam pemenuhan kebutuhan psikologis, diantaranya rasa aman, sebuah penghargaan, rasa untuk memiliki ataupun sebuah cinta.
3. Spiritualitas merupakan sebuah kondisi yang mendorong seseorang untuk memiliki motivasi dalam pemenuhan kebutuhan – kebutuhan yang sifatnya spiritual, diantaranya aktualisasi diri dan keagamaan.

Motivasi spiritual atau spiritualitas dapat tercermin melalui kegiatan keagamaan atau keyakinan agama karyawan. Karena dalam setiap agama memiliki kesempurnaan untuk mengajarkan kebaikan bagi para pengikutnya, dengan begitu kepercayaan dan

keyakinan akan agama dapat berfungsi menjadi suatu system yang memberikan norma atau hukum sehingga menjadi acuan maupun penyaring bagi orang dalam melaksanakan segala aktivitasnya (termasuk dalam bekerja)

Glock dan Strak sebagaimana menjelaskan dalam Ancok dan Suroso (1994:76) religiusitas menjadi dasar bagi seseorang yang beragama dengan tidak hanya diwujudkan dengan kegiatan ritual keagamaan saja, tetapi religiusitas juga diwujudkan seseorang yang beragama untuk ditepakkannya dalam setiap aspek kehidupan serta setiap kegiatan didorong dengan kekuatan supranatural. Keyakinan dalam beragama bisa didukung dengan beberapa dimensi maupun indicator, diantaranya keyakinan, pengetahuan akan agama, sebuah pengalaman, serta implementasi dari agama itu sendiri

Religiusitas atau keyakinan agama mempengaruhi motivasi kerja karyawan di perusahaan. Sikap setiap orang terhadap religiusitas akan mampu membatasi perkembangan persaingan di dalam pekerjaan, religiusitas menjadi dorongan bagi setiap orang agar dapat menjadi bijak dalam upaya untuk menghadapi tantangan pekerjaan. Rasa takut akan ancaman yang datang dari alam dan kepercayaan yang menjadikan manusia selalu tampil dan menjadi lebih baik untuk mematuhi perintah dan dengan tulus memahami apa yang menjadikan larangan yang disampaikan Allah SWT. Agama Islam mengandung banyak nilai yang mendorong manusia untuk memiliki semangat kerja yang yang tinggi. Diantara terkandung dalam Al – Qur'an

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا
كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan katakanlah : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang – orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakann-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” QS. At-Taubah [9]:105

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

“Salah seseorang dari kedua wanita itu berkata : “Ya bapakku ia sebagai orang yang bekerja (pada kita, karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuata lagi dapat dipercaya”. QS. Al-Qashas [28]:26

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ

“Hai manusi, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh – sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemin-Nya” QS. Al-Insyiqaq [84]:6

عَامِلَةٌ نَّاصِبَةٌ

Yang artinya : Bekerja keras lagi kepayahan QS. Al-Ghaasyiah [88]:3

Ayat diatas menunjukkan bahwa betapa Islam menganjurkan umatnya untuk memiliki semangat kerja yang tinggi diantaranya kerja keras namun selain itu perlu adanya sikap tawakal karena apapun itu tetap bermuaranya dari sang khalik Allah SWT. Tawakal adalah keyakinan ketika berangkat kerja, Allah akan memberikan rezekinya agar tidak ada kesusahan sedikitpun, kemudian bekerja dalam kondisi nyaman dan optimal, demikian Allah menjamin rejeki yang didapatkan.

Penelitian M.Syahrul Munir (2018) yang berjudul Pengaruh Tawakal Terhadap Pencarian Rezeki Sebagai Guru menunjukkan bahwa sikap *tawakal* dimiliki oleh para guru MIM dan TK. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya rasa *syukur*, *ridha*, dan *qona'ah* dalam kehidupan sehari-hari para guru.

Penelitian tersebut membuktikan bahwa pemahaman tentang pengetahuan dalam beragama (religiusitas) salah satunya bertawakal, tentu mempengaruhi akan motivasi dalam mencari rezeki (bekerja) sehingga dapat bekerja keras dan memberikan yang terbaik, dan tentu semakin banyak pengetahuan akan agama (religiusitas) maka akan berpengaruh juga terhadap orientasi pekerjaan yang lebih baik.

Penelitian Rosleny Marliani (2013) menunjukkan bahwa seorang dengan pengetahuan yang tinggi akan seluruh bidang kepercayaan didalam sebuah agama, menjadikan individu mampu merencanakan secara cermat sebuah pekerjaan yang nantinya akan dilakukan, selebihnya dalam agama Islam percaya dimana pekerjaan itu merupakan bagian dari ibadah, serta pekerjaan itu hendaknya dilakukan dengan fokus, karena orang yang sedang bekerja beranggapan akan hidup selamanya. Tinggita spiritualitas yang tinggi memungkinkan seseorang untuk menanggapi dengan positif segala apa yang terjadi dalam dirinya dan menjadikan masa depan dalam bidang pekerjaan semakin kentara.

Peran religiusitas tersebut yang menentukan motivasi kerja, religiusitas memegang peranan penting dalam berperilaku, religiusitas merupakan bentuk seseorang dalam menjalankan atau mengekspresikan keyakinan dan juga kepercayaan terhadap Tuhan nya dalam perilaku sehari – hari, baik di saat berhubungan sosial dengan masyarakatnya maupun saat dalam lingkungan pekerjaan maka religiusitas akan tercermin. Religiusitas merupakan sebuah bentuk tindakan perilaku dalam kehidupan sehari – hari dalam bentuk kegiatan yang terlihat dengan penglihatan serta kegiatan yang tidak nampak oleh penglihatan yang terjadi didalam hati seseorang, hal ini bisa diartikan tidak hanya perilaku saat seseorang dalam melaksanakan ibadah namun juga aktifitas yang didorong oleh kekuatan supranatural.

Masyarakat Indonesia dengan mayoritas beraga Islam menjadikan potensi yang bagus dalam upaya pengembangan ataupun peningkatan motivasi kerja yang bersumber dari religisistas para karyawan. Harapan tersebut sebagai potensi bagi komunitas muslim menjadikan sumbernya perusahaan agar lebih meningkatkan kualitas pekerjaan dengan religiusitas. Untuk seorang muslim, sangat penting untuk memahami dasar perilaku, agama, nilai moral, norma serta hukum dari Islam dan menggunakannya untuk dasar spiritualits dalam bekerja.

Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan dengan tujuan untuk membangun rumah sakit dengan mutu global dan pelayanan yang bermutu tinggi, serta menyelenggarakan pengelolaan rumah sakit yang professional bedarkan nilai – nilai keIslaman. Rumah sakit ini berada di jalan wonodri no 22 Kota Semarang dibangun tanggal 27 Agustus tahun 1975 dalam penanggalam Islam yaitu bulan Sya'aban tahun 1395 Hijriyah. Peresmian rumah sakit ini

sekaligus menjadi gedung pertmama dilaksanakan oleh gubernur Jawa Tengan pada saat itu Bapak H. Soeparjo Rustam, Gubernur Provinsi Jawa Tengah.

RS. Roemani Muhammadiyah Semarang memiliki cukup banyak karyawan dimana membidangi di setiap bagian yang berada di rumah sakit, banyak nya karyawan tentu perlu adanya pemberdayaan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memberikan pelayanan terbaik. Study Lazer dan Wikstrom terhadap formula penilaian kinerja dalam penelitian Khairunnisa Afriani (2016). Penyebab menurunnya kinerja atau motivasi yang sering terjadi yaitu pemahaman akan sebuah tugas pemimpin, rasa inisiatif, kualitas kerja, melakukan kerja sama, mengambil keputusan, kreatif, mampu diandalkan, dapat melakukan perencanaan, berkomunikasi, cerdas, mampu memecahkan masalah, perilaku dan kemaua, motivasi serta organisasi.

RS. Roemani Muhammadiyah Semarang memiliki bagian kerohanian salah satu unit kerja yang membidangi pembinaan keislaman para karyawannya, dengan beberapa program, khotmil Qur'an, do'a pagi bersama dan pemberian ceramah setiap pagi serta ada bina baca Qur'an, program ini adalah kegiatan yang di ikuti hampir seluruh karyawan yang ada di RS. Roemani Muhammadiyah Semarang setiap paginya. Komitmen dalam pelaksanaan progam tersebut salah satunya bertujuan untuk membina kerohanian atau religiusitas para karyawan.

Perlu di ketahui alasan lain diberikannya program pembinaan religiusitas adalah memiliki tujuan unuk menjaga kualitas dari pekerjaan itu sendiri, hal ini disampiakan oleh Kabag. SDI (Pemberdayaan Sumber Daya Insani) RS. Roemani bahwa didalam setiap penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan sebagai kontrol dalam menjaga kualitas pekerjaan melihat kecenderungan karyawan bekerja biasa – biasa saja,

disini perusahaan melakukan pengkajian. Disisi masalah fasilitas yang diberikan, motivasi yang menjadi dorongan bagi karyawan perlu mendapatkan perhatian, maka dari itu perusahaan memperikan program yang berkelanjutan dimana tidak hanya memberikan manfaat bagi perusaan namun bagi karyawan itu sendiri., tidak hanya berupa materiel seperti pemberian insentif ataupun reward bagi karyawan namun dari segi mental juga. Motivasi kerja adalah sebuah kondisi yang cukup kursial bagi para pekerja, jika kondisi motivasi itu biasa – biasa saja bahkan rendah, hal ini bisa menyebabkan kualitas dari pekerjaan itu sendiri tidak maksimal karena kurangnya dorongan bagi para karyawan. Selain itu, sistem kerja *sifting* dan karyawan yang bekerja di malam hari serta beban kerja yang besar terutamanya di bagian perawatan tentu hal ini lama – lama akan mempengaruhi kondisi tubuh serta dorongan untuk tetap memberikan pelayanan yang terbaik, jadi perlu adanya pemberdayaan atau pengelolaan dalam hal menjaga motivasi kerja bagi para karyawan. Motivasi kerja erat kaitannya dengan kualitas pekerjaan yang diberikan oleh karyawan bagi perusahaan, sehingga menjaga motivasi bagi pekerja adalah sebuah keseharusan yang perlu dilakukan oleh perusahaan, sehingga tujuan-tujuan yang ingin dicapai akan bisa terlaksana. Tentu apa yang menjadi persoalan yang dialami oleh RS. Roemani ada poin – poin yang secara umum dari perusahaan lain juga mengalaminya, sama halnya dengan RS. Roemani menjaga atau meningkatkan motvasi kerja bagi karyawannya RSJD Dr. Amino pun demikian.

RSJD Dr. Amino Gondohutmo merupakan rumah sakit umum dengan kaulifikasi kelas A dimana berada di Kota Semarang. Rumah sakit ini memiliki banyak layanan medis, spesialis ataupun subspecialis. Rumah sakit ini di identifikasi oleh pemerintah menjadi rumah sakit rujukan yang tinggi dengan

kata lain sebagai rumah sakit pusat. Kelengkapan yang ada di rumah sakit cukup lengkap, dengan jumlah 329 tempat tidur, dibagi menjadi empat tingkat, tingkat tiga, tingkat dua, tingkat satu dan juga VIP sedangkan sebagian besar tempat tidur adalah kamar dengan kategori tingkat tiga berjumlah 273 tempat tidur. Tenaga perawat yang dimiliki rumah sakit mayoritas memiliki jenjang pendidikan D3 perawat dan juga S1 perawat, tidak hanya itu terdapat juga sepuluh dokter umum, tujuh belas dokter spesialis, dan juga empat dokter gigi. Pelayanan kesehatan yang berada pada rumah sakit jiwa tentu berbeda dengan pelayanan kesehatan yang berada di rumah sakit umum, yang dimana perawat hendaknya memastikan keselamatan bagi para pasien disaat menerima perawatan dan juga pengobatan penyakit jiwa

Dalam pengelolaan sumberdaya manusia atau manajemen karyawan di RSJD Dr. Amino ini tentu juga tidak jauh berbeda dengan Rumah sakit kebanyakan, seperti jam kerja *sifting* maupun *non sifting* tergantung dari unit kerja yang ada, melaksanakan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan pelayanan yang ada. Adapun pemberian reward atau insentif bagi karyawan yang berprestasi agar trus dapat mempertahankan atau meningkatkan motivasi kerja. Sama halnya dengan RS. Roemani, RSJD Dr. Amino juga terdapat layanan pembinaan agama atau religiusitas, namun bedanya adalah layanan ini diperuntukkan kepada pasien sebagai kegiatan trapi atau pemulihan.

Berdasarkan uraian diatas, antara RS. Roemani dan juga RSJD Dr. Amino tentu memiliki permasalahan yang sama bagaimana tetap menjaga motivasi kerja bagi karyawannya, secara umum pemberian insentif dan juga reward kepada karyawan menjadi sesuatu hal yang biasa diberikan, namun yang menjadi perhatian adalah bagi pihak RS. Roemani yang memberikan program pembinaan religiusitas bagi karyawannya

sebagai upaya tambahan dalam menjaga motivasi kerja. Tentu dapat diketahui religiusitas seseorang dapat memberikan pengaruh terhadap kualitas kerja seseorang, namun religiusitas merupakan sesuatu hal yang *general*, tidak mengacu hanya di satu agama seperti Islam, Kristen, Khatolikt dan lain sebagainya. Program pembinaan religiusitas bagi karyawan yang berada di RS. Roemani Muhammadiyah Kota Semarang ini merupakan sesuatu hal yang baru dalam mengelola sumber daya manusia dalam menjaga ataupun meningkatkan motivasi dalam bekerja, dan belum banyak penelitian atau bisa dikatakan belum ada yang meneliti secara spesifik tentang program pembinaan religiusitas di lingkungan pekerjaan. karena pengelolaan sumberdaya manusia pada saat ini perlu adanya sebuah inovasi yang mampu menggabungkan berbagai aspek agar dapat di terapkan dalam dunia kerja.

Pekerjaan tenaga kesehatan memiliki resiko yang sangat tinggi, karena menyangkut kesehatan maupun nyawa seseorang, dari itu perlu adanya pengelolaan yang mampu menjaga motivasi kerja agar kualitas pekerjaan yang diberikan tetap terjaga. Melalui penelitian ini peneliti ingin membuktikan secara ilmiah terkait pemberian program pembinaan religiusitas sebagai upaya dalam menjaga ataupun meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan dan membandingkan apakah karyawan RS. Roemani Muhammadiyah yang diberikan program pembinaan religiusitas memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan RSJD. Dr. Amino Gondohutomo yang tidak diberikan program tersebut.

B. RUMUSAN MASALAH

Mengacu pada latar belakang diatas dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini ada atau tidaknya perbedaan motivasi kerja karyawan RS. Roemani yang diberikan

program pembinaan religiusitas dengan karyawan RSJD. Dr. Amino Gondohutomo yang tidak diberikan program pembinaan religiusitas.

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk membandingkan secara empiris perbedaan motivasi kerja karyawan RS. Roemani yang diberikan program pembinaan religiusitas dengan karyawan RSJD. Dr. Amino Gondohutomo yang tidak diberikan program pembinaan religiusitas.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dalam penelitian ini diantaranya

1. Secara teori

Harapannya hasil dalam penelitian ini mampu memberikan kontribusi dalam perkembangan keilmuan psikologi terkhusus dalam psikologi industri dan organisasi maupun bagi peneliti dan juga civitas akademika, dapat menambah dan memperluas wawasan dalam mengembangkan keilmuan di bidang Psikologi Industri dan Organisasi. serta berguna sebagai penelitian selanjutnya.

2. Secara praktis

Hasil dari penelitian ini bisa menjadi acuan untuk dapat menambah kualitas pengelolaan karyawan di RS. Roemani Muhammadiyah dan RSJD. Dr. Amino Gondohutomo maupun dapat diterapkan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

E. KEASLIAN PENELITIAN

Untuk dapat diketahui keaslian dalam penelitian ini adalah dengan mengacu dengan penelitian sebelumnya yang di mana masih memiliki keterkaitan dan menjadi refrensi dalam

penelitian selanjutnya, adapun penelitian yang menjadi acuan adalah :

1. Penelitian Sebelumnya.

- a. A.A Ngr. Agung Adi Pratama, dkk (2016) dengan penelitiannya yang berjudul **Perbedaan Motivasi Kerja Antara Orang Bali Yang Bekerja Di Bali Dengan Orang Bali Yang Merantau Di Sulawesi Tengah** dengan hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai P dari Uji komparasi adalah 0,009 sehingga $P < 0,05$ yang berarti orang Bali yang memiliki pekerjaan di daerah Bali sendiri terdapat motivasi kerja yang berbeda dengan mereka yang bermigrasi di Sulawesi Tengah. Selain itu didapatkan dari t hitung diketahui bahwa rata-rata motivasi kerja orang Bali yang memiliki pekerjaan di Sulawesi Tengah lebih tinggi daripada orang Bali yang memiliki pekerjaan di Bali.
- b. Aman Simare-mare, Fitriani (2015) dengan penelitiannya yang berjudul **Perbedaan Tingkat Motivasi Kerja Guru Tk Penerima Tunjangan Profesi Dan Non Penerima Tunjangan Profesi Di Kecamatan Medan Perjuangan**. Berdasarkan analisa dari data yang ada, rata – rata nilai guru yang menerima tunjangan atas profesi adalah 55, dan SD (standar deviasi) = 4,805 yang tertinggi pada kategori baik yaitu 41,7%.. asil ini menunjukkan bahwa guru yang menerima tunjangan kerja memiliki motivasi yang bagus. Rata-rata guru yang mendapatkan tunjangan non profesi adalah 47,67, dengan SD (standar deviasi) = 4,941, dan persentase tertinggi pada tingkat kategori kurang baik adalah 33,3%, hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi guru yang tidak mendapatkan bantuan profesi cenderung kurang baik. Berdasarkan penelitian

ini, terdapat perbedaan yang dimanamotivasi kerja guru yang mendapatkan tunjangan kejuruan dengan yang tidak, rata-rata guru yang menerima tunjangan kejuruan adalah 55, dan rata-rata guru yang menerima tunjangan kejuruan adalah 47,67..

- c. Dimas Agung Trisliatanto (2015) dengan penelitiannya yang berjudul **Perbedaan Motivasi Kerja Antara Tenaga Pustakawan Dengan Tenaga Administrasi**. Dari analisa yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan antara pustakawan dan pengurus dalam penanda strategi organisasi dan administrasi, dengan perkiraan probabilitas sebesar 0,871 lebih besar 0,05 (homogen), dan perkiraan dari nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil 0,05, pengawasan dengan perkiraan probabilitas 0,43 lebih besar 0,05. (homogen), dan estimasi kepentingan 0,000 lebih kecil 0,05. Status dengan nilai probabilitas sebesar 0,076 lebih besar 0,05 (homogen), dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil 0,05. Keselamatan kerja, nilai probabilitas 0,252 lebih besar 0,05 (homogen), nilai signifikansi 0,000 lebih kecil 0,05. Prestasi, nilai probabilitas 0,006 lebih kecil 0,05 (homogen), nilai signifikansi 0,003 lebih kecil 0,05. Identifikasi, nilai probabilitas 0,955 lebih besar 0,05 (seragam), dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil 0,05. Pekerjaan itu sendiri, nilai probabilitasnya 0,042 lebih kecil 0,05 (tidak homogen), dan nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil 0,05. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pustakawan dengan seorang tenaga administrasi memiliki perbedaan yang signifikan dalam kebijakan perusahaan dan indikator pengelolaan administrasi.

- d. Saloma Sitanggang (2017) dengan penelitiannya yang berjudul **Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau Dari Pegawai Negeri Sipil Yang Sudah Menikah Dan Yang Belum Menikah Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara**. Terdapat perbedaan motivasi kerja ditinjau dari Pegawai Negeri Sipil yang sudah menikah dan yang belum menikah pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. Hal tersebut dibuktikan melalui perhitungan analisis t-test, dapat diketahui nilai $t = 17,354$ dan nilai Sig 0,000 yang berarti nilai $p < 0,05$. Selain itu, dari asumsi mean hipotetik (90) lebih kecil dari mean empiris (115,57) dan selisihnya melebihi standar deviasi (6,611), terlihat bahwa karyawan yang sudah menikah memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja. Motivasi kerja pegawai belum menikah tergolong sedang, yang dapat dilihat dengan asumsi mean hipotetik (90) lebih besar dari mean empiris (84,5), dan perbedaan mean melebihi nilai SD (5,510).
2. Penelitian saat ini.
Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Ditinjau Dari Keikutsertaan Dalam Program Pembinaan Religiusitas Di Rumah Sakit.
3. Kesamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian saat ini
- a. Kesamaan
Kesamaan dalam penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah sama – sama mengangkat aspek motivasi kerja, karena dapat diketahui, motivasi kerja seseorang dapat dipengaruhi dari berbagai macam aspek, entah dari faktor eksternal maupun dari faktor internal.

b. Perbedaan

Perbedaan dalam penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah dari aspek yang mempengaruhi atau dari *variable* independennya, dimana dalam penelitian sebelumnya, aspek aspek yang di teliti adalah motivasi kerja di tinjau dari jenis pekerjaan, lokasi bekerja, setatus pernikahan dan penerima tunjangan, sedangkan untuk penelitian saat ini, aspek motivasi kerja di tinjau dari pemberian progam pembinaan religiusitas yang dimana ada media dalam meningkatkan religiusitas namun peneliti ingin melihat apakah ada perbedaanya terkait motivasi kerja antara karyawan yang mengikuti program tersebut dengan karyawan yang tidak mengikuti program tersebut.

BAB II

KERANGKA TEORI

A. MOTIVASI KERJA

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya. Ernest J. McCormick mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kondisi yang membangkitkan, mempengaruhi, mengarahkan serta memelihara perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. (Anwar, 1993 : 47)

Secara garis besar, motivasi ialah kebutuhan untuk mendorong perilaku kearah tertentu dan batasan – batasan motivasi merupaka “the process by wich behavior is energized and directed” (proses dimana perilaku itu dirangsang dan juga di bombing). Psikolog memberikan persamaan antara motif dan need (dorongan, permintaan). Uraian diatas dapat mengarah kepada kesimpulan bahwa motivasi individu melakukan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu (Pandji, 1992 : 34)

Stephen P. Robbins serta Timothy A.Juri menerangkan bahwa motivasi merupakan proses yang mampu menjelaskan adanya kekuatan, arah serta tujuan seorang individu untuk mencapai sebuah tujuan. (Stephen, dkk.2008 : 22) Kaitannya

terhadap lingkungan pekerjaan Ernest J. McCormick mempercayai bahwa motivasi kerja merupakan kondisi untuk mempengaruhi, menghasilkan, membimbing dan juga memelihara apa – apa yang memiliki hubungan dengan sebuah pekerjaan.

B.F. Skinner yang merupakan pakar behavioris memberikan contoh terhadap motivasi kerja, yaitu :

“if you want people to productive and active in various ways, the important thing is to analyze the contingencies of reinforcement, not the need to be satisfied:

“Kaitannya dalam memotivasi seorang karyawan, selain dapat memperhatikan dan juga mempertimbangkan dengan kualitatif kemampuan maupun potensi psikologis yang dimilikinya, agar bisa memberikan kontribusi yang besar untuk keberhasilan organisasi, dan perlu memperhatikan dan juga mempertimbangkan kebutuhan dari karyawan (Sutarto, 2010 : 20)

Dari uraian tersebut, didapatkan kesimpulan yaitu motivasi kerja merupakan dorongan agar orang dapat bekerja keras serta bekerja dengan efektif dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Aspek – aspek Motivasi Kerja

Hasil penelitian David McClelland, dkk (Adibah, 2011 : 6), menerangkan bahwa Motivasi terbagi enam bagian, yaitu:

a. Tanggung jawab

Mereka bertanggung jawab terhadap tugas yang telah dilakukan. Individu akan berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas – tugas yang telah dilakukan dan juga tidak meninggalkan apa yang menjadi tugasnya, sehingga tugas tersebut berhasil untuk diselesaikan. Ini

dikarenakan orang memiliki perasaan berhasil ketika menuntaskan sebuah pekerjaan dan merasa gagal jika tidak dapat merampungkan tugas tersebut.

- b. **Pembertimbangan resiko dalam pengambilan tugas**
Seseorang yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi kecenderungannya akan lebih realistis dalam menentukan sebuah tugas. Secara pribadi lebih memilih tugas yang cukup menantang dengan janji kesuksesan. Secara pribadi seseorang tidaklah terlalu suka dengan pekerjaan yang mudah jika tidak terdapat tantangan, dan juga tidak menyukai pekerjaan yang sangat sulit apabila peluang untuk suksesnya sangat kecil.
- c. **Memperhatikan Umpan Balik**
Dengan membandingkan pencapaian pribadi dengan pencapaian orang lain, berikan umpan balik spesifik tentang apa yang telah dilakukan individu tersebut. Kemudian gunakan umpan balik ini untuk meningkatkan kinerjanya.
- d. **Kreatif dan inovatif**
Inovatif ialah melaksanakan suatu dengan metode yang berbeda. Kreatif merupakan pencarian metode baru untuk menuntaskan tugas seefisien mungkin, bisa jadi orang tidak terlalu menyukai pekerjaan tiap hari yang sama setiap saat. Bila dihadapkan dengan tugas tertentu, orang hendak berupaya mencari metode lain untuk menjauhi rutinitas tersebut, tetapi bila tidak bisa menghindarinya, orang tersebut senantiasa bisa menyelesaikannya.
- e. **Waktu menyelesaikan tugas**
Orang yang mempunyai motivasi berprestasi besar senantiasa berupaya menuntaskan tugas dalam waktu segera serta tidak suka membuang waktu, sebaliknya

mereka yang mempunyai motivasi berprestasi yang rendah cenderung mempunyai rasa pencapaian yang rendah dalam mengalami tantangan menuntaskan tugas sedini mungkin, sehingga mereka memiliki kecenderungan menghabiskan waktu yang lebih lama, umumnya waktu tertunda serta tidak efektif.

f. Keinginan menjadi yang terbaik

Orang dengan motivasi berprestasi besar senantiasa menampilkan hasil kerja terbaik buat mencapai predikat terbaik, serta perilakunya mengalami perubahan dalam menghadapi masa depan. Sedangkan itu, orang yang mempunyai motivasi berprestasi rendah menyangka predikat terbaik tidaklah tujuan utama, sehingga orang tersebut tidak melaksanakan yang terbaik dikala menuntaskan tugas.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (Ananto, 2011 : 33), Ada beberapa aspek untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, ialah:

1) Partisipasi

Sebagai upaya dalam meningkatkan motivasi kerja, tentu seorang karyawan dapat memiliki sebuah pengalaman dalam berpartisipasi untuk menenukan arah serta tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin.

2) Komunikasi

Impian menyampaikan semua informasi yang berkaitan dengan penyelesaian tugas dan memberikan informasi yang jelas agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja.

3) Mengakui bahwa bawahan ikut andil

Seorang pemimpin hendaklah menyadari bahwa seorang karyawan sangat erat kaitannya dengan

upaya dalam mencapai sebuah tujuan. Dengan adanya sebuah pengakuan itu maka karyawan akan memiliki motivasi yang lebih untuk bekerja.

4) Pemberian wewenang

Pimpinan berhak untuk membuat keputusan tentang pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya setiap saat, yang akan memotivasi karyawan sebagai upaya dalam mencapai apa yang menjadi tujuan seorang pimpinan.

5) Pemberian sebuah perhatian

Pimpinan memperhatikan kebutuhan karyawan bawahan dan akan memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan harapan pimpinan.

3. Tujuan Motivasi kerja

Perilaku seseorang dalam sebuah organisasi memiliki dasar orientasi pada tantangan. Oleh karena itu, penting untuk melihat, menampilkan dan mengarahkan orang-orang dalam rangka melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan, biasanya didorong oleh pilihan untuk menuai impian. Biasanya motif motivasi adalah untuk memindahkan atau menggugah seseorang untuk membangkitkan kesukaan dan kemauannya melakukan sesuatu sehingga dia bisa mendapatkan hasil atau mencapai tujuan yang positif (Fitri, 2016 : 45). Tujuan dari sebuah motivasi yang dinyatakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2001: 37) mengungkapkan bahwa:

- a. Meningkatkan moral pekerja dan kesenangan tugas.
- b. Meningkatkan produktivitas pekerja.

- c. Jaga kestabilan karyawan agensi.
- d. Meningkatkan bidang absensi pekerja.
- e. Buat perekrutan berhasil.
- f. Ciptakan ekosistem dan hubungan kerja yang sangat baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pekerja.
- h. Meningkatkan kesejahteraan pekerja.
- i. Menumbuhkan rasa tanggung jawab pekerja.

4. Teori – teori Motivasi Kerja

a. Teori Abraham Maslow

Maslow mempercayai bahwasannya manusia dasarnya merupakan manusia yang benar dan diverifikasi bahwa manusia telah mengembangkan motivasi dan kemampuan yang brilian. Hierarki keinginan yang dikemukakan oleh Maslow adalah pola yang biasa digunakan untuk mengkategorikan motivasi manusia. Hierarki kebutuhan mencakup lima jenis motivasi, termasuk kebutuhan terendah yang harus dipenuhi sebelum keinginan terbaik dapat dipenuhi. (Wallace, Goldstein dan Nathan, 2007: 277). Lima tingkat kebutuhan yang didefinisikan melalui Hamner dan Organ dibuktikan pada tingkat kebutuhan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis. pemenuhan keinginan manusia yang sederhana dimana terdiri dari makan, air, seksualitas, tempat berlindung.
- 2) Keinginan akan perlindungan. melindungi dari bahaya, ancaman, dan jaminan keamanan. perilaku yang menciptakan ketidakpastian terkait dengan keberkelanjutan atau mencerminkan sikap dan

perbedaan, peraturan administratif yang tidak dapat diprediksi mungkin menjadi tekanan pendorong yang kuat untuk perlindungan di setiap tingkatan kerja.

- 3) Keinginan sosial. memberi dan menerima cinta, persahabatan, kasih sayang, properti, afiliasi, bantuan. Sementara mengumpulkan keinginan tahap pertama, manusia akan memahami kebutuhan untuk memiliki teman.
- 4) kebutuhan untuk akan sebuah perstasi. Keinginan akan pemenuhan kekuasaan dan kebebasan adalah kemandirian yang esensial. reputasi, pengakuan dan martabat. Keinginan ini adalah keinginan untuk pengakuan akan diri sendiri.
- 5) Keinginan Aktualisasi Diri. ingin sadar tentang kapasitas seseorang untuk mempertahankan pengembangan diri dan pilihan untuk menjadi lebih besar dari orang lain dan menjadi pribadi. (Kondisi hidup industri saat ini memberikan sedikit kemungkinan bagi kebutuhan kesadaran diri untuk menemukan pernyataan) (Hamner dan Organ, 2005: 138)

Teori Maslow ini cenderung hanya memberikan gambaran motivasi seseorang akan pemenuhan kebutuhan dalam kehidupan. Teori ini jelas dan juga mudah untuk dipahami, tetapi yang disayangkan, penelitian belum membuktikannya. Maslow tidak memperlihatkan konten empiris apa pun, dan beberapa penelitian yang mencoba membuktikannya gagal menemukan bukti pendukung, untuk itu teori ini kurang mewakili hal – hal yang berkaitan tentang seseorang

dalam meningkatkan motivasi dalam bekerja ataupun meningkatkan kualitas dalam pekerjaan.

b. Teori Herzberg

Prinsip dari motivasi higiene oleh Herzberg biasanya disebut sebagai gagasan dua aspek, yang terutama mengkhususkan pada sumber motivasi yang berkaitan dengan aktivitas secara keseluruhan. Dua faktor yang berdampak pada aktivitas seseorang adalah dalam dan luar dari diri seseorang (Purnamie,2014 : 37).

- 1) Faktor dalam diri seseorang, meliputi prestasi, penghargaan, kewajiban, kemungkinan promosi, pekerjaan itu sendiri.
- 2) Faktor yang berasal dari luar diri seseorang seperti situasi operasi, hubungan interpersonal, cakupan dan manajemen perusahaan bisnis, pengawasan, gaji, dan keselamatan dalam bekerja.

Pada teori Harzberg ini cara yang digunakan Herzberg dibatasi oleh metodenya, dan sementara masalah berjalan dengan baik, manusia cenderung menganggap itu adalah usaha mereka sendiri. sebaliknya, mereka mengaitkan kegagalan dengan lingkungan. Herzberg berpendapat bahwa ada hubungan antara kepuasan dan produktivitas. Namun, metode penelitian yang digunakan hanya mengkhususkan pada kepuasan, bukan produktivitas lagi. Agar studi semacam itu menjadi bermakna, kita perlu berasumsi bahwa mungkin ada hubungan yang kuat antara kepuasan dan produktivitas.

c. Teori David McClelland

McClelland menyampaikan bahwa konsep motivasi sangat erat kaitannya dengan konsep belajar. Konsep tersebut menyatakan bahwa begitu seseorang memiliki

kebutuhan yang kuat, efeknya adalah menginspirasi seseorang untuk menggunakan perilaku yang menghasilkan pemenuhan akan kebutuhan tersebut. Inti dari konsep ini adalah melihat kebutuhan dengan menggunakan adaptasi dengan lingkungan, karena keinginan yang dapat dipahami maka perilaku positif cenderung terjadi dengan frekuensi yang lebih baik (Gibson, Ivancevich dan Donnely, 2007: 111). Konsep tersebut mengkhususkan pada 3 kebutuhan, kesuksesan, kekuatan, dan hubungan (Robbins, Timoty, 2009: 230). itu dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan untuk sukses (need for achievement).
Motivasi sebagai media untuk melampaui standar dan berusaha untuk pemenuhan yang menjadi kunci kesuksesan
- 2) keinginan akan kekuatan (need for power).
Keinginan orang lain untuk berperilaku seperti yang di kehendaki dimana membuat mereka tidak berperilaku sebaliknya.
- 3) kebutuhan akan hubungan (need for affiliation).
Pilihan untuk mengatur hubungan non-publik yang bersahabat dan intim.

Teori ini digunakan oleh pelatih untuk secara efektif mengajar individu tentang pencapaian, kemenangan dan pemikiran yang sukses, dan kemudian membantu mereka belajar bagaimana berperilaku dengan cara yang berprestasi tinggi dengan mendukung situasi yang bertanggung jawab secara pribadi, dengan demikian menginspirasi antusiasme pribadi. Kondisi tersebut yang menjadi alasan bahwa teori McClelland menjadi teori utama yang digunakan dalam penelitian ini.

5. Faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja

Proses motivasi pada diri seseorang dirangsang melalui beberapa faktor (Clara, 2016: 23). Faktor-faktor ini dapat dibagi menjadi:

- a. Sebuah unsur-unsur eksternal yang berpengaruh terhadap motivasi kerja meliputi:
 - 1) Lingkungan kerja yang menarik. Segala sarana dan prasarana kerja di sekitar karyawan mempengaruhi jalannya pekerjaan.
 - 2) Pembayaran yang cukup. Pendapatan adalah sumber utama keuntungan bagi personel untuk membantu diri mereka sendiri dan rumah tangga mereka. Kompensasi yang cukup baik adalah motivasi paling kuat bagi perusahaan bisnis untuk menginspirasi personel agar bekerja dengan baik.
 - 3) Pengawasan yang tepat. Fungsi pengawasan pada pekerjaan adalah untuk memberikan arahan strategi kepada personel yang akan melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa membuat kesalahan
 - 4) Adanya apresiasi atas prestasi. Semua orang cenderung berkorban dan berjuang untuk perusahaan agar mendapatkan pengalaman prestasi dan jaminan karir yang baik.
 - 5) Reputasi dan tanggung jawab. Reputasi dan posisi tertentu adalah impian setiap pekerja yang bekerja di dalam perusahaan.
 - 6) Regulasi terkait. Untuk organisasi besar, semua personel harus mematuhi struktur dan proses kerja.
- b. Faktor dalam diri yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

- 1) Kesiediaan agar mendapatkan kehidupan yang layak.
- 2) Kesiediaan agar dapat memiliki.
- 3) Kesiediaan agar dapat dihargai.
- 4) Kesiediaan agar dapat berkuasa.

B. RELIGIUSITAS

Setiap orang memiliki naluri akan religiusitas, itulah intuisi untuk percaya pada yang ghaib. Naluri ini bertepatan dengan pilihan untuk mendapatkan manfaat akan kejelasan tentang keberadaan dan alam semesta yang mengelilinginya. Konsekuensinya, dalam lingkup yang lebih luas, masyarakat harus memiliki fokus pada apa yang disebut sebagai “the means of life”. Secara antropologis, budaya, yang berarti gaya hidup secara teratur bermeditasi dalam berbagai legenda, kenangan dan mitos. Namun, jika pembacaan dan interpretasi makna keberadaan dan lingkungannya yang dilengkapi dengan legenda, dongeng, dan mitos tidak nyata, maka fungsi dan kegunaannya bisa bersifat sementara, bukan kritis. Agama sebagai suatu sistem menyajikan gagasan tentang hakikat dan makna keberadaan, tetapi laki-laki atau perempuan sekarang tidak ada dalam bentuk religius atau bentuk luar. Seseorang berada dibelakangnya, akibat dari itu bentuknya harus "ditembus" dan batas luarnya harus "dilewati". Kapasitas untuk melewati komponen-komponen ini (tidak diragukan lagi) dapat berdampak pada peningkatan sikap religius pribadi dan jaringan individu yang lebih besar sejalan dengan sarana dan tujuan utama dari ajaran agama itu sendiri

1. Pengertian Religiusitas

Menurut Muhaimin, dkk (Kencana, 2005 : 17) Religiusitas bersumber dari kata *Religie* (Belanda) atau

Religion (Inggris) dan *Relegare* (Latin) seta memiliki arti sederhana yaitu "berhati-hati" dan menjaga pedoman atau norma yang ketat, dalam artian bahwa religi adalah sejenis kepercayaan, nilai, dan standar hidup yang harus dipatuhi dengan ketat dan dilindungi secara ketat untuk menghindari penyimpangan. Dasar kata *relegare*, yang berarti "terikat", yaitu menyatukan diri kepada kekuatan supernatural yang sakral. Kekuatan sakral supranatural ini dianggap sebagai kekuatan yang menentukan jalan hidup dan mempengaruhi gaya hidup manusia. Berdasarkan uraian tersebut, maka frase agama pada dasarnya memiliki arti keyakinan terhadap supernatural yang sakral dan keyakinan akan tersebut yang menentukan kehidupan dan mempengaruhi gaya hidup manusia yang dihadapi secara hati-hati dan diiringi secara ketat oleh kebijakan dan norma, agar tidak lagi menyimpang dan keluar dari kebutuhan atau jalan yang telah ditentukan oleh kekuatan supranatural sakral itu.

Menurut Suhardiyanto, religiusitas adalah hubungan pribadi dengan Tuhan yang maha kuasa, penuh kasih dan welas asih, yang menghasilkan pilihan untuk menyenangkan sang Ilahi dengan melakukan kehendak-Nya dan menjauhi apa yang menjadi perintah-Nya (larangan) (Suhardiyanto, 2001:1), dengan kata lain Religiusitas adalah keadaan yang ada di dalam diri seseorang yang mendorongnya bertingkah laku, bersikap dan bertindak sesuai dengan ajaran agamanya (Bukhori, 2006). Sesuatu yang menghasilkan memperlakukan orang lain dengan baik dalam menanggapi cinta dan ketaatan dari pribadi Ilahi yang mencintai dan menghargai umat ciptaan-Nya sejak awal dengan kata lain

Menurut Suhardiyanto, ikatan seseorang yang teratur dengan sosok Ilahi memungkinkan manusia agar dapat memandang kebijakan Tuhan pada diri orang lain, kondisi

perilaku dimana bila berkembang didalam diri orang lain akan menghasilkan afeksi bukan hanya kepada Tuhan, namun kepada makhluk yang lainnya, baik manusiawi ataupun lingkungan agar ketika menjalani hidup setiap harinya saling menghargai, saling mencintai dapat tumbuh atau muncul sebagai buah bagi manusia, dan rasa welas asih akan muncul di lingkungan alaminya, sehingga “kebersamaan lahir dan batin dapat terwujud”. religiusitas adalah kesatuan antara keimanan sejati dan ketaqwaan. Percaya pada kesaktian yang tidak terlihat dalam Islam adalah keimanan kepada Tuhan yaitu Allah SWT yang meyakini bahwa segala sesuatu di alam semesta dan muka bumi adalah kehendak Allah dan umat Islam harus mempercayainya. Sebagaimana yang tertuang didalam kitab suci Al – Qur’an Sura Al – A’raf ayat 54.

إِنَّ رَبَّكُمُ اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ فِي سِتَّةِ أَيَّامٍ ثُمَّ اسْتَوَىٰ
عَلَى الْعَرْشِ يُعْشِي اللَّيْلَ النَّهَارَ يَطْلُبُهُ حَثِيثًا وَالشَّمْسَ وَالْقَمَرَ وَالنُّجُومَ
مُسَخَّرَاتٍ بِأَمْرِهِ ۗ أَلَا لَهُ الْخَلْقُ وَالْأَمْرُ ۗ تَبَارَكَ اللَّهُ رَبُّ الْعَالَمِينَ

“Pasti Tuhanmu adalah Allah yang menciptakan langit dan bumi dalam enam kali, kemudian Dia bersemayam di Singgasana. Dia menutup malam untuk hari setelah puasa, dan (Dia juga menciptakan) matahari, bulan dan bintang (setiap) memperhatikan perintah-Nya. Jangan lupa, tumbuh dan berkuasa adalah hak Allah yang paling efektif. pahala bagi Allah, Tuhan semesta alam”(QS. Al – A’raf : 54)

2. Aspek – Aspek Religiusitas

Salah satu aspek dari ajaran Islam adalah aqidah/keimanan, yakni segala hal yang wajib diyakini oleh manusia dan yang tak boleh dibenarkan apalagi diyakini

keshahihannya. Seseorang yang keimanannya telah menguasainya, walau apapun yang terjadi tidak akan mengganggu atau mempengaruhinya. Ia yakin bahwa keimanan itu akan membawanya kepada ketenteraman dan kelegaan batin, karena ada tempat mengeluh dan mengungkapkan segala rasa hati (Bukhori, 2006). Menurut Glock dan Stark (Ancok dan Nashori, 2011), terdapat lima aspek religiusitas, yaitu :

a. Keyakinan (ideologi)

Aspek ini mengandung sejumlah penghargaan, dalam penghargaan tersebut para tokoh agama memegang teguh ajaran teologis yang definitif serta mempercayai keaslian ajaran. Setiap keyakinan memiliki perangkat keyakinan yang dianut oleh orang beriman. Dimensi ini mencakup keyakinan seperti pilar keyakinan, keyakinan pada keesaan Tuhan, retribusi akhir, surga dan neraka, serta masalah spiritual didalam ajaran agama.

b. Ritual Agama (beribadah)

Identitas sebagaimana ditunjukkan dalam keyakinan beragama umat Islam adalah perilaku beribadah kepada Allah SWT. Aspek ibadah ini dapat diketahui dari derajat ketaatan dalam kegiatan ibadah seseorang menurut keyakinan agamanya. Aspek ibadah yang terkait langsung bersama frekuensi, kesungguhan serta aktifitas ibadah. Tidak hanya itu keutamaan dan apa yang merlihatkan seseorang dalam komitmennya kepada agama. Aspek tersebut yaitu beribadah sholat, berpuasa, menyisihkan sebagian hartanya untuk orang lain, pergi ke tanah suci, berdiam diri di masjid, berkorban, serta membaca Al-Qur'an. Pelaksanaan ritual agama tersebut terdapat dua kategori diantaranya:

- 1) Pelaksanaan ritual. Mengacu dari rangkaian ibadah, perilaku ibadah yang utama serta praktik sakral dimana diharapkan seluruh agama agar dilaksanakan seluruh pengikutnya.
 - 2) Kepatuhan. Kepatuhan akan sebuah ritual diibaratkan seekor ikan dan juga air, walaupun terdapat perbedaan namun menjadi bagian yang tidak dapat di pisahkan. Faktor ritual dari sebuah ketaatan sangat utama dan menjadi khusus bagi public, dan sebagian besar agama tentu terdapat jalinan tindakan serta pemikiran seseorang yang impulsive, informal serta sifatnya pribadi.
- c. Pengamalan
- Bentuk agama mampu dikenali sebagai tingkah laku sosial orang yang bersikap actual serta bermanfaat bagi masyarakat yang memiliki keyakinan, itulah salah satu bentuk agama. Aspek ini melibatkan aktivitas pemeluk agama untuk mewujudkan doktrin beragama yang diyakini bagi kehidupannya setiap hari berdasarkan moralitas serta religiusitas dalam beragama. Faktor tersebut melibatkan keterkaitan antara seseorang dan juga masyarakat lainnya serta ikatan antara seseorang terhadap alam sekitar. Toleran, baik hati dan memperlakukan dengan baik akan sesama manusia, serta berjuang terhadap kebenaran serta keadilan, menolong yang lain, kedisiplinan, menghormati waktu serta lain sebagainya.
- d. Penjiwaan (ihsan)
- Setelah terdapat kepercayaan yang luhur serta mengamalkan perintah agama (termasuk dalam beribadah serta beramal) pada level terbaik, situasi ihsan tercapai. Dimensi ihsan terkait dengan kedekatan

seseorang dengan Tuhan dan jarak diantara hidup seseorang. Aspek tersebut meliputi pengetahuan, merasa bahwa Allah selalu dekat, kenikmatan beribadah, merasa bahwa Allah telah menyelamatkan, perasaan berdo'a yang didengar Allah dan tergerak atau gembira disaat mendengarkan nama – nama Allah, serta berterimakasih akan kenikmatan yang diberikan didalam kehidupan.

e. Pengetahuan

Dimensi yang terkait dengan wawasan serta mengerti akan ajaran dalam agama. Seseorang yang memiliki agama setidaknya dapat memahami pengetahuan dasar tentang kepercayaan, ritual, kitab suci dan tradisi. Al-Qur'an adalah cara hidup dan sumber pengetahuan, dimana asal muasal ajaran Islam sangat penting, sehingga keyakinan beragama seseorang bukan hanya atribut, tetapi juga simbolisme terbuka. Oleh karena itu, dimensi itu mencakup beberapa aspek diantaranya keimanan, peribadatan, berakhlak serta pemahaman Al-Qur'an maupun Hadist. Oleh karena itu dalam hal ini aspek keyakinan beragama meliputi aspek keimanan (ideologi), ibadah atau praktik keagamaan (ritual), aspek praktis, aspek ihsan (penghargaan) serta aspek pengetahuan. Serangkaian aspek keagamaan tersebut akan mempengaruhi perilaku sehari – hari seseorang dalam beraktifitas.

3. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Religiusitas

Thouless (Sayyidatul, 2018 : 24-25), menatakan faktor yang berpengaruh terhadap sikap beragama diantaranya :

- a. Adanya dampak edukasi maupun pembelajaran serta adanya tekanan sosial

Bagian tersebut meliputi dampak sosial didalam pertumbuhan agama meliputi edukasi orang tua dan budaya masyarakat disesuaikan terhadap pandangan serta perilaku yang telah dimufakatkan lingkungan sekitar.

- b. Adanya sebuah pengetahuan
Hal tersebut berkaitan terhadap jenis – jenis pengetahuan dalam membangun perilaku beragama, diantaranya tentang pergesekan moral serta pengalaman sentimental religious. Faktor tersebut biasanya muncul dalam bentuk pengalaman spiritualitas dan dengan cepat berpengaruh terhadap perilaku seseorang.
- c. Faktor kehidupan
Kebutuhan tersebut pada dasarnya dapat dibagi menjadi 4:
 - 1) Keinginan akan keamanan dan keselamatan.
 - 2) Keinginan akan kasih sayang.
 - 3) Keinginan agar memperoleh penghargaan.
 - 4) keinginan yang muncul dari timbulnya ancaman kematian.
- d. Faktor Intelektual
Beragam proses tentang penalaran atau penjelasan verbal. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa setiap orang memiliki jangkauan persepsi non sekuler yang eksklusif, ijzah kepercayaan non sekuler dipicu oleh dua unsur, yaitu unsur internal dan faktor luar. Unsur internal adalah studi agama, keinginan akan perlindungan dan keamanan, kebutuahan akan kasih sayang, keinginan untuk mengakui diri sendiri serta keinginan akan adanya bahaya kematian. Sedangkan unsur luar adalah yang berpengaruh pada pelatihan dan pembinaan, selain itu juga pengaruh tekanan sosial dan

faktor intelektual yang beragam pada tataran pemikiran keagamaan seseorang.

4. Fungsi Agama Dalam Kehidupan Individu

Agama dalam kehidupan seseorang berperan sebagai alat yang memasukkan nilai – nilai tertentu. Biasanya nilai – nilai itu dapat dijadikan acuan untuk berperilaku agar sejalan dengan cita – cita spiritualnya. Sebagai aspek religious yang memiliki makna khusus dalam keberadaan seseorang dan dipertahankan sebagai bentuk yang unik. Dilihat dari fungsi serta peranan agama didalam mempengaruhi masyarakat dalam bentuk struktur nilai, alasan serta gaya hidup, maka yang paling berpengaruh vital adalah pembentukan hati nurani (*conscience*). Erich Fromm (Jalaluddin, 2012 : 256-257) digantinya kata hati menjadi otoritarianisme serta humanism. Otoritarianisme dibentuk dengan menggunakan dampak dari luar, sebagaimana humaisme datang dari dalam diri manusia. Erich Fromm memandang manusia sebagai seseorang yang memiliki kemampuan pribadi sebagai manusia, selain itu individu juga diberi nilai – nilai yang dihasilkan dari luar dimana masing – masing membentuk rasa benar dan salah manusia. Jika hal tersebut berjalan dengan beriringan, maka umat manusia akan merasa senang. Didalam diri manusia, banyak potensi yang dapat dijadikan pedoman bagi kehidupan manusia. Potensi tersebut antara lain : hidayat al-ghariziyat (intuisi), hidayat al-hissiyat (indra), hidayat al-aqliyyat (pertimbangan yang baik), serta hidayat al-Diniyyat (agama). Dari itu semua merupakan sumbangsih yang sudah dibawa sejak lahir.

Pengaruh agama atau spiritualitas terhadap lingkungan yaitu untuk menawarkan bimbingan kepada orang sesuai dengan kapasitasnya, bedasarkan hal ini, efek dari keyakinan

dalam keberadaan pribadi adalah untuk memberikan stabilitas spiritualitas, kebahagiaan, perlindungan, kesuksesan serta kebahagiaan. Perasaan yang positif pada akhirnya akan menjadi tekanan pendorong untuk bergerak. Selain motivasi dan nilai – nilai etika, keyakinan dalam kehidupan individu juga merupakan wadah pengharapan. Motivasi mendorong seseorang untuk berkreasi, berbuat dengan tepat ataupun berkorban, sekaligus nilai moral yang menginspirasi seseorang untuk ikhlas, menepati janji, dan memelihara janji. Keinginan untuk dapat mengilhami seseorang agar dapat jujur dan diberi cobaan dan juga berdo'a. jika pola pikir ini bersumber dari cita – cita agama ataupun spiritualitas, maka tentu akan merasakan sikap ini lebih dalam.

5. Kegiatan Pembinaan Religiusitas

a. *Tadarus* (membaca dan memahami isi Al-Qur'an)

Tadarus atau memahami bacaan dan juga isi Al-Qur'an merupakan kegiatan dengan tujuan untuk berinteraksi dengan Al-Qur'an, dimana hal ini dapat dilakukan melalui membaca, memahami, menghatamkannya, menyimak, menghafal, mengkaji dan meneliti. Semua aktivitas yang berhubungan ata Al-Qur'an dan bertujuan sebagai pengamalan isi Al-Qur'an, maka hal ini akan memberikan banyak manfaat dan petunjuk, seperti yang dijelaskan oleh Abdullah bin Abbas dalam riwayatnya. *“Abdullah bin Abbas Radhiyallahu'an nyaatakan” Allah telah menjamin bahwa orang – orang yang mengikuti Al-Qur'an tidak akan keluar jalur di dunia dan tidak akan rugi di akhirat”* kemudian beliau membaca ayat:

فَمَنْ اتَّبَعَ هُدَايَ فَلَا يَضِلُّ وَلَا يَشْقَىٰ

“Maka siapapun yang mengikuti perintah-Ku, dia tidak akan tersesat dan sekarang tidak akan disakiti” (QS. Thaha: 123).

Dalam penelitian Mar’ati (2016) juga menerangkan bahwa pembacaan dan pemaknaan ayat-ayat al-Qur’an mempunyai pengaruh terhadap penurunan tingkat kecemasan. Hal ini terjadi karena selain mendapatkan ketenangan dalam menghafal al-Qur’an yang dilakukan berulang-ulang namun juga mengalami rekonstruksi kognitif dari ayat al-Qur’an yang dibaca, dihafalkan, dan dimengerti arti dan tafsirnya sehingga memiliki pemahaman yang tepat dalam menilai permasalahan dan mendapatkan insight dari makna kandungan al-Qur’an. Oleh karena itu, beberapa orang menyatakan bahwa sangat salah untuk tidak membaca, memahami, mempelajari dan mengamalkan Alquran.

b. *Tausiyah*

Tausiyah atau yang biasa dikenal dengan ceramah, adalah istilah umum di kalangan umat Islam, merujuk pada kegiatan penyiaran (dakwah) keagamaan secara informal (informal). Mendengarkan tausiyah agama dapat meningkatkan kesadaran akan masalah. Tentunya dalam kajian keislaman selalu membahas tentang ilmu pengetahuan, hukum dan sebagainya serta banyak memberikan nasehat untuk terus beramal. Dari situ kita bisa menyerap atau mengaplikasikan ilmu tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

c. Berdo’a

Dalam bahasa “do’a” berarti seruan atau menyebut, jadi bisa dikatan berdo’a yaitu untuk menyebut, mengatakan

maupun memanggil. Sedangkan dalam pengertian “do’a” adalah permintaan dan ucapan melalui seorang hamba kepada. Do'a adalah inti dari ibadah, karena membaca dalam setiap ibadah termasuk do'a. Oleh karena itu, sholat adalah sejenis do'a dan pengakuan. Sebagai hamba Allah, kita lemah dan tidak berdaya. Tanpa Allah tidak ada kekuatan. Kita hanya bisa berserah kepada-Nya, memohon ampun, menolong, dan mencari apa yang kita inginkan. Doa adalah cara kita berbicara dengan Tuhan.

C. DINAMIKA VARIABEL (terdapat perbedaan motivasi kerja antara karyawan yang diberikan program pembinaan religiusitas dengan karyawan yang tidak di berikan program pembinaan religiusitas)

Motivasi kerja merupakan aspek yang perlu diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia di sebuah perusahaan sebagai upaya untuk tetap menjaga kualitas dari pekerjaan. Setiap manusia melakukan pekerjaan tentu memiliki tingkatan motivasi kerja yang berbeda – beda, namun secara garis besar, seseorang bekerja karena adanya dorongan kebutuhan yang harus dipenuhi.

Berbicara mengenai motivasi kita akan menemukan beberapa istilah yang berbeda didalam literatur yang pada hakekatnya tidak mempunyai perbedaan arti (motive), kebutuhan (need), keinginan (wish), dorongan (drive) merupakan istilah-istilah yang lazim kita dengar dalam membicarakan motivasi. ecara teoritis terbentuknya motivasi seseorang tidak bisa dilepaskan dari persepsi mereka terhadap aktivitas yang dilakukan. Persepsi inilah yang akan membentuk kepribadian, sikap, pengalaman dan harapan – harapan dimasa yang akan

datang, yang hal ini dipengaruhi oleh factor – faktor intrinsic pada diri seseorang tersebut dalam rangka alternative tindakan serta pemilihan tindakan yang akan menghasilkan berbagai respon.

Sehubungan dengan persepsi yang sangat mempengaruhi motivasi seseorang maka Soedjatmoko mengatakan : “Agama merupakan faktor utama dalam mewujudkan pola – pola persepsi dunia bagi manusia. Persepsi - persepsi itu turut mempengaruhi perkembangan dunia itu sendiri, dengan cara demikian itu juga mempengaruhi jalannya sejarah”. (1983:3)

Kinerja terbaik karyawan dapat dicapai dengan memotivasi suasana psikologis karyawan. Suasana psikologis dapat dicerminkan dengan adanya faktor agama atau keyakinan beragama para pegawai. Hal tersebut dikarenakan setiap keyakinan hendaklah menanamkan kebaikan kepada para pengikutnya supaya iman dapat menjadi peran dalam perangkat yang memberikan nilai maupun aturan yang dimana dapat bertindak sebagai individu. Suatu acuan untuk semua kegiatan, salah satunya adalah kegiatan bekerja. Seseorang dituntut untuk memberikan kinerja yang baik, maksimal dan efektif agar dapat memberikan hasil yang dibutuhkan perusahaan. Apabila individu tersebut tidak memiliki motivasi dalam bekerja tentu hal itu dapat menurunkan kualitas kerja, dan penyebab yang dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja tersebut yaitu keyakinan agama. Dalam tsudy Karina Dewi (2018) tentang religiusitas juga mendukung hal tersebut yang memiliki hubungan linier dengan kinerja. Tidak hanya itu hasil daripada study tersebut juga menyatakan bahwa keyakinan agama memberikan pengaruh yang besar bagi motivasi kerja. Dalam Sulisty (2011:252) menerangkan bahwasannya agama sesuatu hal yang penting bagi seorang pekerja, dikarenakan jika

seseorang pekerja yang memiliki tingkatan keyakinan agama lebih tinggi, tentunya orang tersebut akan lebih termotivasi agar mencapai sebuah prestasi maupun kualitas pekerjaan yang bagus.

Sebagaimana penjelasan diatas bahwasannya adanya perbedaan motivasi kerja seorang karyawan yang bekerja dengan menerapkan nilai – nilai agama, kecenderungannya adalah karyawan akan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dan memberikan kualitas yang lebih baik. Ditambah lagi jika religiusitas seorang karyawan dapat dibina melalui program pembinaan religiusitas sebagai upaya untuk tetap menjaga nilai – nilai yang terkandung didalam agama, tentu ini akan berdampak dari kualitas pekerjaan itu sendiri karena religiusitas memegang peranan penting dalam memberikan motivasi, dimana Islam percaya bahwa bekerja adalah ibadah, serta pekerjaan hendaklah sebaik – baiknya, karena merasa bekerja sebaik mungkin seakan – akan untuk hidup selamanya. Tentu ini akan mampu memotivasi seseorang untuk bekerja dengan penuh semangat dan memberikan hasil terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya.

D. HIPOTESIS

Hipotesis yaitu sebuah jawaban yang sifatnya sementara atas ungkapan pertanyaan didalam sebuah study, dimana pernyataan – pertanyaan tersebut dinyatakan dalam bentuk pernyataan dan mengacu pada landasan teori yang ada. Dalam hal ini peneliti memiliki hipotesis: terdapat perbedaan motivasi kerja antara karyawan RS. Roemani Muhammadiyah yang diberikan program pembinaan religiusitas dengan karyawan RSJD. Dr. Amino Gondohutomo yang tidak di berikan program pembinaan religiusitas.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. JENIS DAN PENDEKATAN PENELITIAN

Studi ini yaitu study kuantitatif yang menggunakan pendekatan statistik inferensial parametris dengan menggunakan analisis uji t (*t-test*) uji komparatif dengan data interval. Dimana dalam penelitian ini terdapat dua kelompok yang masing-masing kelompok dipilih secara acak, yang di mana kelompok pertama merupakan kelompok karyawan RS. Roemani Muhammadiyah yang diberikan program pembinaan religiusitas dan kelompok yang lain merupakan kelompok karyawan RSJD. Dr. Amino Gondohutomo yang tidak diberikan program pembinaan religiusitas.

B. VARIABEL PENELITIAN DAN DEVINISI OPERASIONAL

1. Variabel Penelitian

Variable merupakan kosep tentang atribut atau karakteristik yang terkandung dalam topik penelitian dapat bervariasi baik kuantitas maupun kualitasnya. Adapun dalam penelitian ini memiliki dua variable diantaranya

- a. Variabel Independen (X) : Program Pembinaan Religisitas
- b. Variabel Dependen (Y) : Motivasi Kerja

2. Devinisi Operasional

Definisi operasional merupakan sesuatu yang mendefinisikan variabel didalam operasi berdasarkan sepenuhnya pada ciri-ciri yang ada.

- a. Program Pembinaan Religiusitas

Program pembinaan religiusitas yaitu sebuah kegiatan di suatu instansi berupa pembinaan keagamaan agar karyawan memahami dan menghayati tentang keagamaan ke dalam kehidupan yang mencakup keyakinan kepada agama (Tuhannya), melaksanakan ibadah, pemahaman tentang dasar – dasar keyakinan (agama) dan mengamalkan ajaran agama dalam bertingkah laku secara sosial baik dalam lingkungan sekitar ataupun lingkungan pekerjaan.

b. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah suatu proses memotivasi individu atau karyawan yang merupakan proses intensitas, arahan, dan ketekunan untuk mencapai suatu tujuan atau proses yang mempengaruhi, sekaligus mendorong seseorang atau kelompok kerja dari luar untuk melakukan apa yang telah ditentukan. Motivasi kerja diukur dengan menggunakan skala likert yang melibatkan semua aspek teori McClelland yaitu tanggung jawab, pertimbangan risiko pemilihan tugas, perhatian pada umpan balik, kreasi dan inovasi, waktu menyelesaikan tugas, dan Keinginan untuk pekerjaan yang lebih baik. (Adibah, 2011 : 6). Semakin tinggi skor yang didapat seorang karyawan, semakin tinggi motivasi untuk bekerja, dan semakin rendah skornya, semakin rendah kemungkinannya.

C. WAKTU DAN LOKASI PENELITIAN

1. Waktu

Durasi penelitian ini sekitar 4 sampai 5 bulan di mulai dari penyusunan proposal, pengurusan perijinan lokasi penelitian, sampai dengan proses penelitian.

2. Lokasi

Adapun lokasi dalam study ini berada pada RS. Roemani Muhammadiyah dan RSJD. Dr. Amino Gondohutomo.

D. POPULASI, SAMPEL DAN TEKNIK PENGUMPULAN SAMPEL

1. Populasi

Populasi merupakan lingkungan generalisasi yang meliputi akan objek maupun entitas yang mempunyai sifat dan karakter positif yang dapat ditentukan melalui peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi yang terdapat pada study ini merupakan karyawan RS. Roemani Muhammadiyah dan karyawan RSJD. Dr. Amino Gondohutomo dengan jumlah total 578 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari keragaman dan ciri – ciri populasi, jika populasinya besar dan sangat tidak mungkin peneliti melihat keseluruhan populasi, maka peneliti dapat menggunakan pola yang diterima dari populasi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sampling secara acak tanpa memperhatikan kelas populasi. Berdasarkan populasi yang ada, pengambilan sampel dalam study ini dengan menggunakan rumus Taro Yamane dalam Ridwan (2005: 65). Rumusnya tersebut diantaranya:



Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

D = pesisi atau batas toleransi kesalhan dalam pengambilan sampel (0,1)

Dengan rumus ini diperoleh banyak sampel yaitu:



Rusandi

Bedasarkan hasil tersebut peneliti melakukan pembulatan menjadi 100 sampel yang harus di teliti. Hasil tersebut sesuai dengan pernyataan Arikunto (2010:134), Jika total populasi kurang dari 100, seluruh sampel dapat diambil, tetapi jika total populasi lebih besar dari 100, paling sedikit yaitu 10% dari populasi yang dapat diambil. Dengan mempertimbangkan homogenitas sampel tersebut dibagi besarkan atas dua kelompok penelitian dengan setiap kelompok 50 sampel dari RS. Roemani Muhammadiyah Kota Semarang dan 50 sampel dari RSJD. Dr Amino Gondohutomo

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik dalam pengumpulan data yaitu langkah strategis dalam penelitian, karena motif penelitian itu adalah untuk memperoleh data statistic, sehingga untuk memaksimalkan catatan yang diterima dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala motivasi yang disusun dalam bentuk kuesioner. (Sugiyono, 2018:142) Kuesioner merupakan suatu metode pengumpulan

data yang dijawab oleh responden dengan cara memberikan rangkaian pertanyaan atau pernyataan.

Skala motivasi berprestasi ini disusun berdasarkan dari teori Mc Clelland, dimana dalam teori Mc Clelland motivasi berprestasi memiliki enam aspek yaitu, rasa tanggung jawab, pertimbangan risiko dalam memilih tugas, perhatian pada umpan balik, kreativitas dan inovasi, waktu menyelesaikan tugas, dan keinginan untuk mengejar yang terbaik.

Tabel 1
Blue Print Skala Motivasi Kerja

Aspek	Indikator	Item	
		Fav	Unfav
Tanggung Jawab	Individu mampu menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin	1, 13, 26	12, 22, 34
Mempertimbangkan Resiko Kerja	Individu mampu mengukur kemampuannya	2, 16, 29	11, 21, 31
Mempertimbangkan Umpan Balik	Individu mampu berkembang	4, 18, 32	9, 19, 30
Kreatif Dan Inovatif	Individu mampu aktif dan efisien dalam menyelesaikan tugas	6, 20, 33	8, 17, 28
Waktu Penyelesaian Tugas	Individu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	7, 23, 35	5, 15, 27

Keinginan Menjadi Yang Terbaik	Individu mampu memberikan hasil kerja terbaiknya	10, 24, 36	3, 14, 25
---------------------------------------	--	------------	-----------

Berdasarkan teori tersebut peneliti juga memodifikasi sekala yang di sesuaikan dengan kondisi yang ada dilapangan sehingga skala motivasi berprestasi di bagi menjadi enam aspek dan enam indikator. Pada aitem *favourable* semakin tinggi nilai yang diberikan, semakin tinggi derajat motivasi berprestasi. Sedangkan pada aitem unfavourabel Semakin tinggi nilai yang diberikan maka semakin rendah tingkat motivasi berprestasi. Kriteria penilaian di kategorikan ke dalam empat kategori dinatranya Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Cukup Sesuai (CS), Sangat Sesuai (SS).

Tabel 2
Kriteria Skor Penilaian

Kategori	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Cukup Sesuai (CS)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

F. VALIDITAS DAN RELIABILITAS ALAT UKUR

Agar memiliki opsi untuk mengkuantifikasi estimasi variabel yang akan diperiksa, diperlukan instrumen atau skala estimasi yang solid serta efektif, yang tujuannya adalah agar gambaran yang diberikan oleh kesimpulan penelitian hampir sama dengan kenyataan yang ada.

1. Estimasi Validitas

Menurut Sugiharto dan juga Sitinjak (2006 : 43) validitas diidentifikasi dengan apa yang harus diperkirakan. Keabsahan pemeriksaan tersebut menunjukkan ketepatan instrument taksiran terhadap bahan asli yang di estimasi. Uji validitas adalah tes yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana instrument estimasi dapat digunakan untuk memperkirakan apa yang sedang dicoba. Ghazali (2009:124) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur legitimasi dalam sebuah kuesioner jika pertanyaan didalamnya dapat mengungkap apa yang akan diperkirakan dengan menggunakan kuesioner tersebut, maka hal tersebut dianggap sah.

Apabila percobaan melakukan peran pengukuannya maupun membagikan hasil pengukuran dengan tepat sesuai daripada tujuan pengujian, maka dapat dikatakan pengujian tersebut sangat efektif. Pengujian yang mendapatkan yang dimana tidak ada keterkaitan terhadap arah penelitian, dianggap menjadi pengujian yang kurang efektif.

Untuk uji validitas yang digunakan adalah uji validitas menggunakan korelasi *Person Product Moment* dengan dibantu aplikasi *SPSS 25 for windows*, dimana dalam hal ini dengan menghubungkan setiap skor di masing – masing item dengan skor keseluruhan. Seluruh skor merupakan penjumlahan dari semua butir item. Item pertanyaan yang

terdapat hubungan besar dengan skor total menunjukkan bahwa item tersebut dapat membantu mengungkap konten materi yang akan di ungkap. Adapun dasar yang diambil dalam memutuskan bahwa instrumen tersebut valid jika r hitung lebih besar daripada r table dan juga nilai signifikansi memiliki skor leboh rendah dari 0,05.

Tabel 3
Sebaran Skala Motivasi Kerja
Setelah Uji Coba

Aspek	Indikator	Item	
		Fav	Unfav
Tanggung Jawab	Individu mampu menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin	1, 13*, 26	12*, 22, 34*
Mempertimbangkan Resiko Kerja	Individu mampu mengukur kemampuannya	2, 16, 29	11, 21*, 31*
Mempertimbangkan Umpan Balik	Individu mampu berkembang	4, 18, 32	9, 19, 30*
Kreatif Dan Inovatif	Individu mampu aktif dan efisien dalam menyelesaikan tugas	6*, 20, 33	8, 17, 28*
Waktu Penyelesaian Tugas	Individu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	7, 23, 35	5, 15, 27*
Keinginan Menjadi Yang	Individu mampu memberikan hasil	10, 24, 36	3, 14, 25*

Terbaik	kerja terbaiknya		
----------------	------------------	--	--

Skala motivasi kerja yang digunakan dalam uji coba meliputi 36 item. Item tersebut dikatakan valid berjumlah 26 item, dan adapun item yang unvalid berjumlah 10 item, karena nilai r hitung tidak melebihi dari nilai r Tabel serta skor signifikan tidak dibawah 0,05. Item yang gagal berada di nomor 6 dengan skor 0.294, nomor 12 dengan skor 0.025, nomor 13 dengan skor 0.298, nomor 21 dengan skor 0.075, nomor 25 dengan skor 0.213, nomor 27 dengan skor -0.046, nomor 28 skor 0,294, nomor 30 dengan skor 0,150, nomor 31 memiliki skor 0,266, dan nomor 34 dengan skor 0,200.

2. Estimasi Reliabilitas

Ghozali (2009:137) menjelaskan bahwasannya reliabilitas merupakan alat yang berguna sebagai pengukuran kuesioner, yaitu indikator variable ataupun struktur. Jika reaksi seseorang terhadap pernyataan ini konstan atau akurat selama beberapa waktu, kuesioner tersebut bisa digunakan dan diandalkan. Kontrol terhadap reliabilitas berpatokan kepada drajad kestabilan, konsisten, dapat memprediksi serta akurat. Pengukuran menggunakan reliabilitas yang baik yaitu sebuah pengukuran dengan memberikan data statisik yang dapat dipertanggung jawabkan.

Sumadi Sryabrata (1989:28) menyatakan bahwa reliabilitas memperlihatkan bagaimana dapat diandalkannya kuesioner dari sebuah pengukuran. Hasil daripada pengukuran hendaknya memiliki tingkat konsisten yang baik dan stabilitas yang positif, dan karenanya harus dapat diandalkan.

Pengukuran yang dilakukan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* (koefisien alpha) dengan menggunakan

program SPSS 25 *for windows*, diantaranya jika skor koefisien alpha lebih dari 0,06 dikatakan dapat reliabel.

Pengukurannya menggunakan teknik *Cronbach Alpha* (koefisien alpha) dengan menggunakan program SPSS 25 *for windows*, diantaranya jika skor koefisien alpha lebih dari 0,60 dikatakan dapat diandalkan. Oleh karena itu, jika koefisien alpha yang diterima lebih dari 0,60 maka hal tersebut reliabel.

Table 4
Estimasi Dari Hasil Reliabilitas Variabel

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	26

Hasil koefisien dari nilai *Cronbach Alpha* menunjukkan skor 0,933 dan dapat diperoleh hasil estimasi reliabilitas. Hal tersebut menunjukkan bahwa skala motivasi kerja terdapat tingkat reliabilitas cukup tinggi.

G. TEKNIS ANALISIS DATA

Analisa yang dilakukan dalam studi ini untuk diketahui apakah ada perbedaan motivasi kerja antara karyawan yang berpartisipasi di dalam program pembinaan religiusitas dan karyawan yang tidak berpartisipasi dalam program pembinaan religiusitas. analisa dilakukan bertujuan untuk memeriksa hipotesis yang ada. Dalam proses ini, peneliti menggunakan teknik analisis statistik parametric dimana dalam pendekatan ini

peneliti melihat parameter populasi melalui data atau memeriksa bentuk populasi melalui fakta sampel dengan menggunakan uji beda (uji-t).

a. Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas data ini adalah untuk mengetahui sebaran fakta tentang variable motivasi kerja digunakan pada penelitian ini. Uji normalitas statistik yang diamati dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS 22 for windows dengan metode Shapiro Wilk. Metode Shapiro Wilk adalah teknik atau rumus untuk menghitung distribusi skor yang dibuat oleh Shapiro dan Wilk. Metode Shapiro Wilk ini sangat kuat dan sah untuk diterapkan bagi sampel kecil yang kemudian menarik kesimpulan melalui pemeriksaan statistic dimana dalam pengambilan keputusan sebagai distribusi normal adalah “bila skor signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal, dan apabila skor signifikansi lebih besar 0,05 maka data memiliki distribusi normal” (Cahyono, 2015:23)

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah teknik penamatan statistic yang dirancang untuk mengungkapkan bahwa dua ataupun lebih populasi statistic berasal dari kelompok dengan varian yang sama. Agar dapat mengetahui apakah kelompok penelitian tersebut memiliki varian yang identik. Dengan kata lain, homogenitas yang dikaji memiliki karakteristik yang sama (Nuryadi, 2017:89) untuk pengujian keseragaman data digunakan program SPSS 22 for windows dengan melihat menggunakan teknik Levene's For Equality Of Variances. Pengujian ini dilakukan untuk membantuk mengenali apakah variasi dari kedua populasi adalah sama atau tidak, diuji melalui pengorganisasian biasis keputusan dimana jika

nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka varian dari kedua populasi tidak sama, dan populasi memiliki varian yang sama jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan didalam study ini menggunakan uji-T, ini merupakan pengujian statistik parametric yang digunakan untuk memeriksa rasio maupun membandingkan data interval (Sugiyono,2018:137). Analisa ini menggunakan teknik analisan *independent sampel t-test*. Teknik ini merupakan uji statistik yang dirancang untuk membandingkan rata-rata dua kelompok yang tidak berpasangan atau tidak berkorelasi, artinya penelitian dilakukan pada dua subyek sampel yang berbeda. Uji ini digunakan untuk menganalisis data nilai kuesioner pada tingkat motivasi kerja karyawan dan untuk mengolah datanya digunakan dengan menggunakan program *SPSS 22 for windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Subjek

Didalam penelitian ini subjek yang ada merupakan pekerja maupun karyawan dimana berkerja pada instansi kesehatan dimana terdapat dua lokasi yaitu RS. Roemani Muhammadiyah dan RSJD. Dr Amino Gondohutomo. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan skala motivasi kerja. Penelitian dilaksanakan pada bulan oktober 2020 serta pengambilan data dilakukan melalui distribusi skala, langsung menggunakan angket yang sudah di cetak. Data yang diproses dalam pengumpulannya menggunakan cara dengan memberikan skala secara langsung kepada subjek.

a. Demografi

Data demografi diperoleh dari pengumpulan data penelitian yang diantaranya berdasarkan dari usia, jenis kelamin, waktu bekerja serta status pernikahan. Didalam penelitian pengambilan subjek sebagai bahan penelitian merupakan pekerja yang bekerja di RS. Roemani Muhammadiyah dan RSJD. Dr Amino Gondohutomo dengan jumlah masing – masing 50 responden dengan total 100 responden. Data yang didapatkan melalui penyebaran skala dalam penelitian sebagai berikut:

1) Usia

Tabel.5
Distribusi Data Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah			Prosentase		
		Roemani	Dr. Amino	Total	Roemani	Dr. Amino	Total
1	18 – 25	6	4	10	12%	8%	10%
2	26 – 35	27	25	52	54%	50%	52%
3	36 – 50	10	15	26	20%	30%	26%
4	50 <	7	6	13	14%	12%	13%
Total		50	50	100	100%	100%	100%

Berdasarkan fakta-fakta yang ada pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden didalam penelitian ini adalah lansia antara 26-35 tahun. (52%), baik pada kelompok karyawan RS. Roemani Muhammadiyah maupun karyawan RSJD Dr. Amino Gondohutomo adalah mayoritas berusia 26 – 35 tahun.

2) Jenis kelamin

Table 6.
Distribusi Data Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah			Prosentase		
		Roemani	Dr. Amino	Total	Roemani	Dr. Amino	Total
1	Laki – Laki	31	28	59	62%	56%	59%
2	Perempuan	19	22	41	38%	44%	41%
Total		50	50	100	100%	100%	100%

Berdasarkan data pada tabel 12 terlihat bahwa responden dalam hal ini menunjukkan mayoritas laki-laki sebesar 59 %. Pada kelompok karyawan RS. Roemani Muhammadiyah sebesar 62% dan karyawan RSJD. Dr Amino Gonohutomo 56%.

3) Lama Bekerja

Tabel.7
Distribusi Data Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah			Prosentase		
		Roemani	Dr. Amino	Total	Roemani	Dr. Amino	Total
1	1 – 8 thn	31	28	59	62%	56%	59%
2	9 – 15 thn	7	12	19	14%	24%	19%
3	16 – 25 thn	6	3	9	12%	6%	9%

4	26 – 35 thn	6	7	13	12%	14%	13%
Total		50	50	100	100%	100%	100%

Dari informasi Tabel 6 diatas dapat disimpulkan dimana mayoritas responden dalam penelitian ini pernah mengalami masa kerja 1-8 tahun. (59%), dan tidak ada perbedaan antara kelompok karyawan RS. Roemani Muhammadiyah sebanyak 62 % yang bekerja dari rentan 1 – 8 tahun dan RSJD. Dr. Amino Gondohutomo sebesar 56% yang bekerja dari rentan 1 – 8 tahun.

4) Pendidikan Terakhir

Tabel.8
Distribusi Data Berdasarkan Lama Bekerja

No	Pendidikan	Jumlah			Prosentase		
		Roemani	Dr. Amino	Total	Roemani	Dr. Amino	Total
1	SMA Sederajat	22	27	49	44%	54%	49%
2	D3 – S1	28	23	51	56%	46%	51%
Total		50	50	100	100%	100%	100%

b. Data Frekuensi

Data frekuensi digunakan untuk mendeskripsikan data penelitian sehingga dapat diketahui tingkat motivasi

kerja karyawan pada masing-masing kelompok. Deskripsi data dilakukan dengan menggunakan kategorisasi statistik hipotetik berdasarkan model distribusi normal, untuk melengkapi klasifikasi dengan informasi statistik dari data yang dianalisis, termasuk jumlah dalam kelompok (N), kisaran skor rata-rata (M), kisaran skor minimum (Xmin) dan kisaran skor maksimum (Xmax) (Azwar, 2015: 109).

Adapun panduan kategorisasi dapat dilihat pada tabel diantaranya :

Tabel 9
Norma Kategorisasi

Kategori	Rumus
Tinggi	$M+1SD < X$
Sedang	$M-1SD < X < M+1SD$
Rendah	$X < M - 1SD$

Sumber: Azwar, 2015: 148

Keterangan:

$$\text{Mean (M)} = (X_{\text{max}} + X_{\text{min}}) / 2$$

$$\text{Standar Deviasi (SD)} = (X_{\text{max}} - X_{\text{min}}) / 6$$

Untuk dapat menentukan kategori, terlebih dahulu harus diketahui estimasi satuan standar deviasi (SD), minimum skor skala (Xmin), maksimal skor skala (Xmax), mean (M) serta jarak sebaran skala. Pada skala Motivasi Kerja yang digunakan dalam penelitian ini ada 26 aitem yang memiliki skor 1 sampai 4, maka skor minimum adalah 26 sedangkan skor maksimal skala adalah 104. Kemudian besar *range* yaitu 78 (104 - 26)

yang diperoleh dari selisih skor maksimal dan skor minimum skala, sedangkan *mean* sebesar $(104 + 26)/2 = 65$. Selanjutnya nilai standar deviasinya adalah $78/6 = 13$, nilai tersebut diperoleh dari hasil pembagian *range* dengan satuan standar deviasi kurva normal yaitu 6. Setelah perhitungan berdasarkan norma kategorisasi skor dilakukan, maka menghasilkan data masing-masing jenjang kategorisasi skala motivasi kerja sebagai berikut.

Tabel 10.
Kategorisasi Skor Data Skala Motivasi Kerja

No	Kategori	Jumlah			Prosentase		
		Roeman i	Dr. Amino	Total	Roeman i	Dr. Amino	Total
1	Tinggi (>78)	50	45	95	100%	90%	95%
2	Sedang (52-77)	0	5	5	0%	10%	5%
3	Rendah (<51)	0	0	0	0%	0%	0%
Total		50	50	100	100%	100%	100%

Berdasarkan data pada Tabel 8, sebanyak 95% karyawan terdapat motivasi yang tinggi dalam bekerja, dan kedua kelompok tersebut juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan terdapat motivasi yang tinggi dalam bekerja, dan hanya 5% karyawan dengan tingkat motivasi bekerja sedang. Tidak ada karyawan yang

termotivasi tinggi untuk bekerja. Motivasi kerja yang rendah.

2. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dimana ditemukan dalam penelitian digunakan bantuan *SPSS 22 for windows* dengan teknik *Shapiro Wilk*. Pengujian ini dilakukan karena jumlah sampel kurang dari 50 subjek, yaitu 46 subjek per kelompok, tetapi diambil maksimal 50 subjek dari setiap kelompok sampel. Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini diantaranya:

Tabel 11
Hasil Uji Normalitas

	Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.
KELOMPOK A	.972	50	.267
KELOMPOK B	.966	50	.165

Berdasarkan table 11 diatas, Terlihat bahawasaanya dalam analisanya memberikan distribusi normal. Hal tersebut bisa dilihat dari nilai Sig. sebesar 0.267 pada kelompok A dan nilai Sig. sebesar 0.165 pada kelompok B, hal Hal ini sejalan dengan dasar pengambilan keputusan untuk distribusi normal data uji, yaitu “dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka

distribusinya tidak normal, dan apabila nilai signifikansi lebih besar dar 0,05 maka distribusinya normal”. (Singgih, 2014:191)

b. Uji Homogenitas

Ujia homogenistas dilaksanakan dengan bantuan program SPSS 22 for windows dan menggunakan metode

Pengujian homogenitas, dilakukan degan menggunakam program *SPSS 22 for Windows* dengan teknik *Levene's Tes For Equality Of Variances* dari perolehan analisis data yang digunakan (*independent samples t-test*). Sebagaimana hasil yang didapat diantaranya:

Tabel 12.
Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.390	1	98	.069

Dari data pada tabe 12 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi yang telah diperoleh sebesar 0,069, hal tersebut membuktikan dimana varian data dalam penelitian ini bersifat sama atau homogen hal ini berdasarkan pengambilan keputusan yakni dari dua varians populasi tersebut adalah sama jika nilai Signifikasi lebih besardari 0,05, dan kedua varians populasi adalah tidak sama jika nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05. (Ghozali, 2018: 66).

3. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk melihat bagaimanakah perbedaan motivasi kerja dari kedua kelompok karyawan RS. Roemani dimana terdapat program pembinaan religiusitas dengan kelompok karyawan RSJD. Dr. Amino yang tidak terdapat program pembinaan religiusitas. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah selesai, data tampak berdistribusi normal sehingga uji analisa data yang dipakai untuk melihat perbedaan motivasi kerja dari kedua kelompok karyawan adalah *independent samples t test*. Kemudian dari uji asumsi juga diketahui bahwa varian data adalah sama atau homogen sehingga tabel *output SPSS* yang digunakan adalah tabel *equal variances assumed* (Ghozali, 2018: 66).

Kemudian berdasarkan hasil pengujian beda, dengan dibantu program *SPSS 22 for windows* dan diperoleh hasil data uji *independent sampel t-test* sebagai berikut.

Tabel 13.

Hasil Analisa Statistik Deskriptif

Group Statistics

	KELOMPOK	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
HASIL MOTIVASI	Kelompok A	50	86.2200	3.56451	.50410
	Kelompok B	50	83.7400	4.43920	.62780

Tabel 14.
Hasil Uji Hipotesis

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means						
		T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Differen ce	Std. Error Differen ce	95% Confidence Interval of the Difference	
							Lower	Upper
HASIL MOTIVA SI	Equal variances assumed	3.0 80	98	.003	2.48000	.80514	.8822 3	4.077 77
	Equal variances not assumed	3.0 80	93.63 2	.003	2.48000	.80514	.8813 0	4.078 70

Berdasarkan data pada Tabel 14 diketahui nilai t sejumlah 3,080 serta probabilitas 0,003, dikarenakan probabilitas 0,003 lebih kecil dari 0,05 maka bisa disimpulkan dimana ada perbedaan motivasi kerja secara signifikan diantara kelompok karyawan RS. Roemani yang terdapat program pembinaan religiusitas dengan kelompok karyawan RSJD. Dr. Amino yang tidak terdapat program pembinaan religiusitas (Priyastama, 2017: 97).

B. PEMBAHASAN

Dilakukannya penelitian ini memiliki tujuan supaya mengetahui perbedaan motivasi dalam sebuah pekerjaan antara karyawan yang terdapat program pembinaan religiusitas dengan karyawan yang tidak terdapat program pembinaan religiusitas. Subjek yang ikut terlibat didalam penelitian yaitu karyawan RS. Roemani Muhammadiyah dengan jumlah 50 orang dan karyawan RSJD Dr. Amino Gondhohutomo yang juga berjumlah 50 orang. Berdasarkan data distribusi subjek, diketahui dari 100 responden, data kebanyakan adalah laki – laki dari kedua kelompok sebesar 59% dengan mayoritas responden berusia 26-35 tahun sebesar 52% dan juga mayoritas bekerja selama 1-8 tahun sebesar 59%.

Adapun data yang dihasilkan didalam penelitian ini memiliki distribusi normal, terlihat dari hasil uji *Shapiro wilk* yang menunjukkan Sig. sebesar 0.267 pada kelompok A dan nilai Sig. sebesar 0.165 pada kelompok B ($p > 0,05$). Kemudian pada uji homogenitas, diketahui varian data dalam penelitian ini adalah homogen dimana nilai Sig. sebesar 0,069 ($p > 0,05$). Dengan distribusi data normal, maka uji hipotesis yang dilakukan didalam penelitian dengan memakai *independent samples t test*. Dari uji hipotesis yang dilakukan, diketahui untuk nilai probabilitas sebesar 0,003 lebih kecil dar 0,05 yang berarti terdapat perbedaan motivasi kerja yang signifikan maka dari itu hipotesis dalam penelitian ini diterima dimana adanya perbedaan secara signifikan antara motivasi kerja karyawan RS. Roemani yang terdapat program pembinaan religiusitas dengan karyawan RSJD. Dr. Amino yang tidak terdapat program pembinaan religiusitas. Hal ini di dukung dengan penelitian Irma (2012) menyatakan bahwasannya religiusitas memberikan sumbangsing

dan juga dorongan bagi orang untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan baik, didalam upaya untuk meningkatkan kualitas pekerjaan dan juga bertanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut.

Dengan demikian menandakan bahwa program pembinaan religiusitas yang menjadi kunci salah satunya sebagai pengaruh yang positif didalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan adanya program pembinaan religiusitas maka sesuai dengan konsep motivasi, seseorang dapat memiliki pola perseptual yang sesuai dengan kebutuhan spiritual dan dengan jenis sampel tersebut akan menimbulkan motivasi yang kokoh. Persepsi pada dasarnya ialah memahami informasi tentang lingkungan yang dialami setiap individu, baik melalui penglihatan, dengan mendengar, sebuah penghayatan, perasaan serta penciuman dengan memlalui proses kognitif dimana pendekatan kognitif terhadap agama yang pada akhirnya masuk kedalam diri seseorang tentu ini menjadikan paradigam pemikiran dunis manusia.

Sementara itu, sejalan dengan Sulisty (2011) didalam studinya menjelaskan bawasannya religiusitas sangat penting dimiliki pekerja, karena jika pekerja memiliki tingkat religiusitas yang lebih tinggi maka motivasi pekerja agar dapat memberikan prestasi yang baik atau kinerja secara keseluruhan juga dapat lebih baik. Hal tersebut dibuktikan dengan banyak penelitian yang lainnya dengan studi tentang religiusitas, ini didasarkan pada hasil peneitian yang juga telah dilakukan oleh Adhim (2009) dimana peneliian itu dilakukan untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap prestasi kerja alumni pesantren serta alumni non pesantren yang bekerja di kantor kementerian Agama Kabupaten Bangkalan yang memperlihatkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja

pegawai, dimana pegawai yang merupakan alumni pesantren memiliki prestasi kerja yang lebih baik.

Begitu pula dalam kapasitas beragama sebagaimana diindikasikan oleh Jalaluddin (2012:313) bahwa salah satu unsur agama adalah sebagai kontrol sosial atau kerangka system yang memberi standard dan putusan yang menjadi acuan bagi manusia dalam bertindak, dimana rujukan tersebut membuat orang untuk membatasi tindakannya secara bebas serta dibatasi oleh perintah serta larangan yang sudah diatur didalam agama. Selanjutnya dengan adanya kekuatan kekuatan ini dapat mempengaruhi motif serta pelaksanaan sebuah pekerjaan dengan alasan bahwa setiap agama menyerukan bagi setiap pengikutnya untuk melaksanakannya dengan baik, dimana untuk situasi ini pekerjaan tersebut akan diupayakan untuk diselesaikan oleh pekerja dengan penuh tanggung jawab dan melakukan yang terbaik. Hal itu dilakukan tidak hanya untuk mendapatkan kompensasi ataupun kedudukan yang tinggi namun pekerjaan yang dilakukan untuk sampai pada ridho Allah SWT.

Religiusitas sendiri memiliki peran yang cukup besar dalam mempengaruhi sikap seseorang. Individu yang religius menyadari bahwa Allah SWT adalah Maha Besar atas segala sesuatu, dan Allah lah yang memnentukan segala sesuatunya baginya manusia di setiap aspek kehidupan. Manusia akan merasa apa yang dilakukannya dan apapun hasilnya semua Allah yang menentukan (Yola. 2017). Sebagaimana didalam penelitian Rohyati (2015) menyatakan bahawa religiusitas memiliki keterkaitan yang erat dalam kinerja seseorang, hal ini menandakan bahwa, seseorang yang menjalankan aktifitasnya bedarkan keyakinan agama ataupun serligiusitas, maka hal tersebut akan memberikan dampak terhadap kualitas pekerjaan, hal ini juga di perkuat dar hasil penelitian Irma (2012) religiusitas mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi kerja yang dimunculkan

oleh pekerja. Jika kita mempunyai orientasi pembangunan yang berwawasan pembinaan sumber daya manusia maka kita melihat alternatif yaitu pembinaan religiusitas yang dimana hal tersebut yang mesti ditumbuhkembangkan di kalangan manusia

Tampak bahwa setiap agama penting di Indonesia semuanya benar – benar mendorong individu untuk bekerja keras. Dalam Islam mengajarkan bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah. Dalam agama Kristen kita melihat sesuatu yang didalamnya berpandangan bahwa Tuhan adalah sosok yang juga bekerja seperti halnya manusia. Dalam agama Hindu bekerja merupakan komitmen yang sucidan dharma adalah sebuah perspektif, bersamaan dengan itu, dalam Buddhisme digaris bawah bahwa individu yang bekerja adalah individu yang memiliki pahala.

Dalam Islam khususnya, esensi keberagaman adalah tauhid atau pengesaan Tuhan, tindakan yang menegaskan Allah sebagai Yang Esa, Pencipta yang Mutlak dan Transenden, Penguasa segala yang Ada. Tidak ada satu pun perintah dalam Islam yang bisa dilepaskan dari Tauhid. Seperti dikatakan oleh Ismail Raji al-Faruqi yang dikutip Djamaluddin bahwa seluruh agama, kewajiban untuk menyembah Tuhan, mematuhi perintah-perintah-Nya, dan menjauhi larangan-larangan-Nya, akan hancur begitu Tauhid dilanggar (Ancok, 1994:79). Ini artinya bahwa tauhid adalah intisari Islam, dan suatu tindakan tak dapat disebut sebagai bernilai Islam tanpa dilandasi oleh kepercayaan kepada Allah.

Sebagaimana dijelaskan agama Islam dalam Al-Qur'an diantaranya :

ثُمَّ يُعِيدُهُ وَمَنْ يَرْزُقْكُمْ مِنْ سَمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ إِلَٰهٌ مَعَ
أَمَّنْ يَبْدَأُ الْخَلْقَ

اللَّهُ قُلْ بِرَهَائِكُمْ أَتَوَاهْتُوا صَادِقِينَ كَذْتُمْ إِن

Yang artinya : “Bukankah Dia (Allah) yang menciptakan (mahluk) dari permulaannya kemudian mengulanginya (lagi), dan yang memberimu rezeki dari langit dan bumi? Apakah di samping Allah ada tuhan yang lain? Katakanlah, “Datangkanlah bukti kebenaranmu, jika kamu adalah orang-orang yang benar.” (Q.S An-Naml: 64)

وَمَنْ يَحْتَسِبْ لَا حَيْثُ مِنْ وَيَرْزُقُهُ (2) مَخْرَجًا لَهُ يَجْعَلُ اللَّهُ يَتَّقِي وَمَنْ (3) قَدْرًا شَيْءٍ لِكُلِّ اللَّهُ جَعَلَ قَدْ أَمْرَهُ بِاللَّهِ إِنَّ حَسْبُهُ فَهُوَ اللَّهُ عَلَى يَتَوَكَّلْ

Yang artinya : “Bagi siapa yang bertaqwa kepada Allah SWT, pasttilah Allah akan memberikan untuknya (manusia) jalan keluar, serta memberikannya rezeki dari arah yang tidak disangka – sangka. Dan siapa – siapa diantara kalian yang bertaqwa kepadala Allah SWT niscaya akan dicukupkan-Nya atas keperluan bagimu (manusia). (QS. Ath. Thalaq: 2 – 3).

Dari ayat tersebut dapat dipahami bahwasannya Allah akan memberikan rejeki yang berlimpah bagi setiap manusia yang bertaqwa kepadanya. Maka dari itu, hendaklah seseorang senan tiasa menjalankan perintah-Nya semaksimal mungkin serta menjauhi larangn-nya. Tidak hanya ketaqwaan, Allah telah menjanjikan rejeki yang sangat berlipah untuk setiap manusi yang bertawakal (berserah diri), meski demikian, bearti untuk bersantai dan bermalas malasan dalam menjcari rejeki, melainkan harus memiliki tekad dan semangat yang kuat serta melakukan setiap pekerjaannya dengan baik. Selain itu Sayyidah Aisyah r.a meriwayatkan sebuah hadist yang dimana Rasulullah SAW bersabda : “Bangunlah dipagi hari untuk mencari

rejekimu dan melakukan tugasmu (pekerjaan), karena hal itu membawa berkah lagikeberuntungan (kesuksesan). (HR. At-Thabrani). Tugas manusia sekarang adalah bagaimana menguatkan ikhtiar (berusaha) dan beramal saleh. Sebagaimana pesan Rasulullah SAW, seseorang tidaklah meninggal dunia hingga Allah Ta'ala menyempurnakan rezekinya. Maka jangan pernah merasa lambat datang rezekinya. Bertakwalah kepada Allah dan perbaikilah dalam mencari rezeki, ambil yang halal dan tinggalkan yang haram.

Tentu dari hal tersebut sangat jelas dalam mencapai sesuatu kita hendaknya untuk bekerja keras dan melakukan yang terbaik jika nilai - nilai ini di terapkan dalam kehidupan seseorang tentu barang kali akan menjadi dorongan yang kuat, karena merupakan sebuah keyakinan dalam mengamalkan nilai – nilai agama.

Menurut Nashori (2002:38) Keyakinan beragama mengacu pada ruang lingkup pengetahuan, kekuatan keyakinan, tingkat amalan ibadah dan aturan, dan kedalaman pemahaman agama yang dianut. Manifestasi agama adalah perilaku pribadi, salah satunya adalah bekerja. Karena adanya ajaran agama maka masyarakat didorong untuk meningkatkan kemampuannya beribadah dan berkarya juga merupakan salah satu bentuk ibadah. Orientasi religius merupakan sudut pandang dasar seseorang dalam melakukan sesuatu. Karyawan yang percaya akan keberadaan Tuhan akan selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaannya. Mereka yang taat beribadah akan berdampak pada aktivitas pekerjaannya.

Agama memiliki andil besar dalam membuat tingkah laku manusia. Perilaku tersebut tidak dapat dipisahkan dari dua variable penting yang mempengaruhinya, yaitu pertama dari komponen individu itu sendiri misalnya lamanya waktu bekerja, usia, mentalitas, kondisi tubuh, orientasi seksual dan motif dari

perilaku. Kedua yaitu keadaan atau iklim luar misalnya lingkungan maupun usasana kerja dan lain sebagainya. Bersamaan dengan itu keinginan untuk memiliki mentalitas spiritual yang teguh merupakan salah satu dari sekian banyak keinginan dalam diri manusia. Keinginan ini tiak bisa dibedakan dengan nalur manusia, dimana tidak akan pernah terpenuhi dan secara terus menerus membutuhkan lebih dari yang dimilikinya. Tentunya setiap orang memilliki berbagai penilaian dan kekhawatiran tentang perilaku beragama mereka yang secara mental mengungkapkan bahwa orang memiliki struktur karakter.

Lebih jauh, iklim membentuk individu melalui asosiasi serta penerapan nilai - nilai. Iklim yang demikian memaksa mereka untuk cenderung fokus pada kemampuan, memaknakan kemampuannya sebagai penyebab kegagalan. Mengatribusikan kegagalan terhadap kurangnya kemampuan, cenderung melihat pekerjaan terlalu sulit, menggambarkan pola motivasi yang maladaptif sehingga tidak mendukung usaha yang dilakukan (Rizky. 2017). Melalui kerja sama dan penerapan nilai tersebut, orang dapat mengubah perilaku mereka yang secara positif akan mempengaruhi proses pekerjaan mereka. Karena dampak dari iklim yang kokoh ini, masyarakat harus dibimbing, salah satunya adalah penggunaan program pembinaan religiusitas yang ketat. Hal ini diperkuat dengan hipotesis yang dikemukakan oleh Kuper, M.G Smith dan Prof. Dr .Mukti Ali dalam Jallaludin (2012: 112) yang menyatakan bahwa tugas agama untuk sebuah pengembangan adalah bagian dari inspirasi, karena dalam situasi ini agama mempengaruhi seluruh bagian kehidupan.

Pada saat memasuki era abad ke-20, Freud berpendapat bahwa agama menjadi sumber psipatologis pada manusia. Kondisi yang berbeda saat dahulu, saat ini agama ataupun spiritualitas menjadikan mekanisme koping yang kuat, bahkan dalam hal ini agama menjadi sistem yang dapat memberikan

makna didalam kehidupan. Freud pernah mengakui bahwasannya ”hanya dengan agamalah manusia dapat menjawab pertanyaan tentang tujuan hidup” yang dapat menyimpulkan apa yang menjadi tujuan hidup dengan baik atau tidak salah satunya adalah dengan sistem agama itu sendiri (Ghufron. 2017).

Agama memanifestasikan dirinya didalam bermacam bentuk, tidak cuma didalam aktivitas yang terlihat, namun termasuk didalam lebih banyak manifestasi, diantaranya perasaan, motivasi, dan aspek batin manusia. Religiusitas atau kegiatan keagamaan tidak hanya pada saat beribadah, tetapi juga dapat berupa relasi atau perilaku sosial, oleh karena itu kegiatan keagamaan yang berkaitan dengan kehidupan sehari-hari merupakan motivasi dan sumber inspirasi bagi aktifitas, salah satunya adalah bekerja.

Menurut teori, pembentukan motivasi orang tidak lepas dengan adanya persepsi tertumpu pada aktivitas yang dilakukannya. Hal ini akan membentuk pribadi, sikap, maupun pengalaman serta harapan masa depan dimana dipengaruhi oleh faktor internal manusia untuk mengambil tindakan alternatif dan memilih tindakan yang menghasilkan berbagai reaksi.

Dalam kaitan ini, Gerungan mengatakan bahwasannya motivasi ialah fungsi dari berbagai macam variabel. Psikolog merekomendasikan salah satu jenis motivasi, yang disebut motivasi genetik, yang meliputi: “Motivasi itu bersumber dari hubungan seseorang dengan Tuhan-nya, yaitu didalam ibadah serta kehidupan disaat mereka berupaya memenuhi nilai – nilai agama mereka. (Gerungan, 2004 : 143).

Dari sini kita dapat memahami bahwa manusia sebenarnya ingin melayani pencipta di dalam dirinya. Salah satu kemungkinan Tuhan menciptakan manusia yaitu bahwa manusia adalah satu-satunya makhluk yang dapat berpikir dan bekerja sama dengan Tuhan Yang Maha kuasa. Oleh karena itu, dalam

berkarya ataupun bekerja, ia akan senantiasa berupaya menjaga keharmonisan dengan norma dan kewajiban agama, dan motivasinya dibentuk oleh ajaran agama. Ini bisa kita lihat sunah Rasullullah SAW "Bekerja untuk dunia seolah-olah akan hidup kekal, dan bekerja untuk akhirat seolah-olah akan mati besok".

Sekarang sudah sangat jelas terlihat bahwa sikap religius setiap karyawan akan sangat menunjang motivasinya dalam bekerja. Keyakinan agama sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja karyawan. Jika kita mengambil wawasan pembangunan sumber daya manusia sebagai arah pembangunan, maka kita akan melihat pilihan lain yaitu keyakinan agama, yang merupakan sikap yang harus dikembangkan oleh bangsa Indonesia. Adanya macam – macam teori motivasi yang berbeda ini akhirnya memberikan kesadaran bagi kita bahwasannya manusia tidak hanya bekerja sebagai upaya untuk dapat memenuhi kebutuhan material, namun juga bahwa kebanyakan orang terhalang oleh konsep materialis yang sempit dan dibiarkan lebihkan di samping kebutuhan produktivitas. Oleh karena itu, program pembinaan religiusitas dapat dijadikan sebagai aplikasi dalam membina karyawan untuk mendorong dan menjaga kualitas dan motivasi kerja, hal ini juga di dukung oleh penelitian Osman-Gani (2010) dimana pada penelitian tersebut menyatakan bahwa pimpinan perusahaan hendaknya menyiapkan kerangka dengan keyakinan agama atau adat istiadat agama, hal ini dikarenakan adanya keyakinan agama dapat menjadi motivasi mandiri karyawan, tentu menjadi hal untuk kondisi psikologis seseorang agar dapat mendorong karyawan agar mendapatkan kualitas pekerjaan yang terbaik. Seyogyanyalah Kita harus bijaksana untuk tidak terlalu mempercantik materi dan melupakan spiritualitas. Dalam kondisi seperti ini, kita akan hidup dan mewarisi peradaban di mana

materi dan spiritual hidup berdampingan secara harmonis, yaitu peradaban yang seimbang.

Secara menyeluruh penelitian ini tentu masih memiliki kekurangan didalamnya seperti tidak menjelaskan efektifitas program pembinaan religiusitas dalam meningkatkan motivasi kerja, kekurangan ini tentu bisa menjadi tinjauan bagi penelitian selanjutnya mengenai penerapan program pembinaan religiusitas bagi karyawan sehingga dapat menghasilkan data – data yang lebih akurat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Penelitian yang dilakukan bermaksud untuk mencari tahu perbedaan terkait dengan motivasi kerja antara karyawan RS. Roemani Muhammadiyah yang di berikan program pembinaan religiusitas dengan karyawan RSJD. Dr. Amino Gondohutomo yang tidak di berikan program pembinaan religiusitas.

Dari analisa yang dilakukan didapatkan bahwa adanya perbedaan secara signifikan dimana karyawan RS. Roemani Muhammadiyah memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan RSJD. Dr. Amino Gondohutomo dengan nilai probabilitas sebesar 0,003. Dengan demikian menandakan bahwa program pembinaan religiusitas menjadikan sebuah faktor yang menghasilkan dampak positif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan adanya program pembinaan religiusitas maka seperti yang ditunjukkan oleh teori motivasi, pekerja akan memiliki perseptual bedasarkan perintah agama, dengan adanya konsep perseptual yang tajam, tentu itu akan menjadikan sebuah dorongan yang kuat terhadap seseorang.

Dari berbagai spekulasi persuasif yang dikemukakan, hal itu akhirnya membuat kita memahami bahwa orang bekerja untuk mengatasi masalah material, namun diluar hal itu, umumnya terhambat oleh perspektif realism yang terbatas dan tidak masuk akal. Dari itu program pembinaan religiusitas dapat dipertimbangkan untuk diterapkan dalam membina para karyawan sebagai upaya untuk menjaga motivasi kerja agar tetap memberikan kualitas pekerjaan yang baik.

B. SARAN

Dengan adanya hasil penelitian yang telah diperoleh, dari itu analisis memberikan rekomendasi kepada beberapa pihak yang dapat dipertimbangkan bagi mereka yang membutuhkan.

1. Bagi para karyawan RS. Roemani untuk tetap menerapkan prinsip atau nilai-nilai dalam beragama dimana hal ini dapat memberikan dampak positif dalam menjalankan aktifitas bekerja. Karyawan sebagai salah satu unsur penting dalam perusahaan tentu perlu menjaga kualitas kerja maupun menjaga atau meningkatkan motivasi bekerja itu sendiri, dimana tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan dapat tercapai.
2. Bagi RS. Roemani untuk tetap mempertahankan program pembinaan religiusitas yang ada sebagai upaya menjaga motivasi kerja karyawan dan bagi RSJD Dr. Amino dapat mengadopsi dengan menerapkan program pembinaan religiusitas sebagai salah satu opsi untuk pemberdayaan karyawan dalam menjaga maupun meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena dapat diketahui bahwa religiusitas dapat memberikan dorongan motivasi bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan kualitas yang lebih baik.
3. Adapun untuk penelitian berikutnya, hasil ini diharapkan mampu menjadi acuan bagi penelitian – penelitian selanjutnya mengenai motivasi kerja dan dapat meneliti bagaimana efektifitas penerapan program pembinaan religiusitas sebagai salah satu upaya dalam meningkatkan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhim, F. *Pengaruh Religiusitas Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Alumni dan Bukan Alumni Pesantren (Studi pada Kantor Depag Kabupaten Bangkalan)*. Jurnal Modernisasi. Vol. 5 (2). 2009.
- Adibah, P. *Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Fear Of Success pada Wanita Bekerja Dewasa Muda*. Jurnal Psikologi (Naskah Publikasi). Universitas Guna Darma. 2011.
- Ananto, Pramadhika. *“Motivasi Kerja Dalam Islam”* Jurnal Motivasi Kerja, September 2011.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. *Psikologi Perusahaan*, Bandung : Trigenda Karya. 1993
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*, Jakarta : PT. Rineka Cipta. 2010.
- Baharuddin, *Paradigma Psikologi Islami : Studi tentang Elemen Psikologi dari al-Qur'an*, cet. ke-2 Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2007.
- Bukhori, Baidi. *Kesehatan Mental Mahasiswa Ditinjau Dari Religiusitas Dan Kebermaknaan Hidup*, Jurnal Psikologika. Nomer 22 Volume XJ Juli 2006.

- Clara, Tampubolon. *Faktor-Faktor Motivasi*, Jurnal Motivasi Kerja, Mei 2016.
- Djamaludin Ancok dan Fuad Nasori Suroso. *Psikologi Islam: Solusi Islam Atas Problem-Problem Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Cetakan VIII, 2011.
- Fauzan dan Irma T. *Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami Jurnal Ekonomi Modernisasi*, Volume 8, Nomor 3, Oktober 2012.
- Gerungan, W. A. *Psikologi Sosial*, Bandung : PT Refika Aditama. 2004.
- George, J.M. & Jones, G.R. *Understanding And Managing organizational behavior* (4th ed.). New Jersey: Upper Saddle River Whetten, D.A., and Cameron, K.S. 2011. *Developing management skills* (8th ed.). New Jersey: Upper Saddle River. 2015.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.2018.
- Ghufron, M. Nur. Suminta, Rini Risnawita. *Komitmen Beragama dan Kepuasan Perkawinan pada Pasangan yang Bekerja Menjadi Tenaga Kerja Indonesia*. Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi, Vol 2 No 2, Tahun 2017.
- H.Wahyu Fitri. "*Tujuan Pemberian Motivasi*"Jurnal Motivasi Kerja, Mei, 2016.

- Hamner, W. Clay and D. Organ. *Organizational Behavior An A22cipscholoiroach*, Dallas: Business Publications, 2005.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta : BumiAksara, 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Karina Dewi Alfisyah, Moch. Khoirul Anwar. *Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat Pt. Perkebunan Nusantara Xi*, Jurnal Ekonomi Islam Volume 1 Nomor 2, Tahun 2018.
- Kadiyon, Anissa Lestari. Sulistiobudi, Rezki Ashriyana. *Menumbuhkan Keterlibatan Positif dalam Bekerja Melalui Iklim Kompetisi ataukah Pengembangan Kompetensi*. Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi, Vol 2 No 1, Tahun 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesebelas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Mar'ati, Rela. *Pengaruh Pembacaan dan Pemaknaan Ayat-ayat al-Qur'an terhadap Penurunan Kecemasan pada Santriwati*. Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi, volume 1 No. 1, Tahun 2016.

- Muhaimin, Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakir. *Kawasandan Wawasan Studi Islam*, Jakarta :Kecana, 2005.
- Nashori, Fuad. *Islam dan psikologi* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2002.
- Nuryadi, dkk. *Dasar – dasar statistic penelitian*, Yogyakarta: Sibuku Merah. 2017.
- Osman-Gani, A. M. et al. *Effects of religiosity, spirituality, and personal values on employee performance: A conceptual analysis. Presented at 9th International Conference of the Academy of HRD (Asia Chapter), Organized by Academy of HRD (Asia Chapter), Shanghai.* 2010.
- Priyastama, Romie. *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Yogyakarta: Start Up. 2017.
- Rakhmat, Jalaluddin. *Psikologi Agama*, Jakarta : Raja Grafindo Persada. 2012.
- Ridwan. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta. 2005.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku organisasi*, Jakarta: Salemba Empat. 2008.
- Rohyati, Dwi. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bmt Di Kota Salatiga Dan Kabupaten Semarang*. Other thesis, IAIN Salatiga. 2015.

- Rosleny, Marliani. *Hubungan Antara Religiusitas Dengan Orientasi Masa Depan Bidang Pekerjaan Pada Mahasiswa Tingkat Akhir*. Fakultas Psikologi UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Jurnal Psikologi , Volume 9 Nomor 2, Desember 2013.
- Sayyidatul, Maghfiroh. *Pengaruh Religiusitas, Pengetahuan dan Lingkungan sosial terhadap minat menabung di Bank Syariah pada Santri Mahasiswi Darush Shalihah*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta. 2018.
- Sitinjak, Tumpal JR & Sugiarto. *LISREL*, Yogyakarta: Graha Ilmu. 2006.
- Stephen P.Robbinsdan Timothy A. judge. *Perilaku organisasi, edisike 12 buku I*. Jakarta : Salemba Empat. 2008.
- Stephen P.Robbinsdan Timothy A. judge. *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*, Jakarta : Salemba Empat. 2009.
- Sugiyono. *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta. 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitaif dan R&D*, Bandung :Alfabeta. 2018.
- Suhardiyanto. *Pendidikan Religiusitas*, Jogjakarta : Kanisius. 2001.
- Sulistiyani, Ambar T. dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu. 2003.

- Sulistyo, H. *Peran Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi*. Jurnal Media Riset Bisnis & Manajemen. Vol. 11 (3). 2011.
- Sumadi, Suryabrata. *Metode Penelitian* Jakarta : Rajawali. 1987.
- Sunyoto, D. *Teori Kuisisioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS. 2012.
- Sutarto, Wijono. *Pskologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenaal Media Group. 2010.
- Tiaranita, Yola, dkk. *Religiusitas, Kecerdasaan Emosi, dan Tawadhu pada Mahasiswa Pascasarjana*. Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi, Vol 2 No 2, Tahun 2017.
- Titisari, Purnamie. *Perananan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Karyawan*, Jakarta : MitraWacana Media. 2014.
- Tri, Cahyono. *Statistik Uji Normalitas*, Purwokerto: Yasamas. 2015.
- Tyasari. Irma, *Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami*. Jurnal Ekonomi Modernisasi. Oktober, 2012.
- Wallace, Patricia, Jeffrey H. Goldstein, Peter Nathan. *Introduction to Psychology*. Dubuque, IA: Wm. C. Brown. 2007.

Lampiran – lampiran

Lampiran 1 Blue Print Skala Penelitian

Blue Print Skala Motivasi Kerja

Aspek	Indikator	Item	
		Fav	Unfav
Tanggung Jawab	Individu mampu menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin	1, 13, 26	12, 22, 34
Mempertimbangkan Resiko Kerja	Individu mampu mengukur kemampuannya	2, 16, 29	11, 21, 31
Mempertimbangkan Umpan Balik	Individu mampu berkembang	4, 18, 32	9, 19, 30
Kreatif Dan Inovatif	Individu mampu aktif dan efisien dalam menyelesaikan tugas	6, 20, 33	8, 17, 28
Waktu Penyelesaian Tugas	Individu mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	7, 23, 35	5, 15, 27
Keinginan Menjadi Yang Terbaik	Individu mampu memberikan hasil kerja terbaiknya	10, 24, 36	3, 14, 25

**KRITERIA JAWABAN
PENILAIAN**

SKOR

		Fav	Unfav
SS	= Sangat Sesuai	5	1
S	= Sesuai	4	2
CS	= Cukup Sesuai	3	3
TS	= Tidak Sesuai	2	4
STS	= Sangat Tidak Sesuai	1	5

No	PERTANYAAN	SS	S	C S	TS	ST S
1	Saya bertanggung jawab menyelesaikan tugas yang telah diberikan					
2	Saya menyukai pekerjaan yang tidak terlalu sulit tetapi juga tidak terlalu mudah					
3	Saya bermalas- malasan dalam bekerja					
4	Setiap kritikan yang membangun saya terima dengan senang hati					
5	Saya membutuhkan waktu tambahan untuk menyelesaikan tugas saya					
6	Dalam bekerja, saya berfikir bahwa itu merupakan ibadah					

7	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
8	Saya merasa tidak maksimal dalam menyelesaikan tugas					
9	Saya mengabaikan setiap masukan yang diberikan					
10	Saya selalu puas dengan hasil yang saya kerjakan					
11	Saya merasa ragu untuk mengikuti program peningkatan religiusitas					
12	Setiap tugas yang diberikan kepada saya terbengkalai					
13	Saya bersungguh-sungguh mengerjakan apa yang menjadi tugas saya					
14	Saya ragu ide-ide saya akan di gunakan					
15	Saya merasa program peningkatan religiusitas membuang waktu kerja saya					
16	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
17	Saya lambat dalam menyelesaikan tugas					
18	Saya senang apabila mengikuti program yang diberikan dalam meningkatkan religiusitas					
19	Bagi saya, kritikan hanya akan mengganggu pekerjaan					
20	Saya menyumbangkan ide-ide saya dalam bekerja					
21	Dalam bekerja, saya tidak mengukur					

	kemampuan yang saya miliki					
22	Saya terbebani dengan adanya program peningkatan religiusitas					
23	Dalam bekerja saya tidak pernah melebihi batas waktu yang diberikan					
24	Saya akan mengikuti dengan baik program peningkatan religiusitas					
25	Saya merasa pesimis untuk menyelesaikan tugas secara maksimal					
26	Saya selalu memastikan bahwa tugas saya benar-benar telah selesai					
27	Bagi saya, waktu tambahan itu penting untuk menyelesaikan tugas					
28	Saya lebih menyukai cara yang rumit dalam menyelesaikan tugas					
29	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan					
30	Bagi saya, masukan dari atasan hanya akan menghambat tugas					
31	Saya senang dengan tugas yang sulit, meskipun tidak sesuai kemampuan yang saya miliki					
32	Masukan dari atasan adalah motivasi bagi saya					
33	Saya memanfaatkan kegiatan peningkatan religiusitas yang diberikan oleh atasan					
34	Saya lalai menyelesaikan tugas yang diberikan					

35	Dalam menyelesaikan tugas, saya memanfaatkan waktu semaksimal mungkin					
36	Saya puas dengan hasil yang saya kerjakan					

Lampiran 2 Skala Uji Coba

KATA PENGANTAR

Bapak/Ibu yang saya hormati

Saya, Mahasiswa Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang sedang melakukan penelitian dalam penyusunan Tugas Akhir / Skripsi dengan judul : “Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Ditinjau Dari Keikutsertaan Dalam Program Pembinaan Religiusitas Di Rumah Sakit” informasi dan data yang anda isi digunakan oleh peneliti sebagai penyusunan tugas akhir/ skripsi. Untuk itu, diharapkan bapak/ibu bersedia meluangkan waktu untuk mengisi daftar pertanyaan dari kuesioner. Terimakasih.

I. Identitas Responden

A. Nama

.....

B. Usia

.....

C. Jenis kelamin

.....

D. Pendidikan Terakhir

.....

E. Status Perkawinan

.....

F. Lama Bekerja

.....

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Untuk pernyataan-pernyataan berikut, dimohon memberi jawaban sesuai dengan keadaan yang dirasakan selama ini, dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada kolom pernyataan (yang paling sesuai dengan kondisi anda), dengan ketentuan :
(**SS** : Sangat Sesuai) (**S** : Sesuai) (**TS** : Tidak Sesuai) (**STS** : Sangat Tidak Sesuai)

No	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya bertanggung jawab menyelesaikan tugas yang telah diberikan				
2	Saya menyukai pekerjaan yang tidak terlalu sulit tetapi juga tidak terlalu mudah				
4	Saya bermalas- malasan dalam bekerja				
6	Setiap kritikan yang membangun saya terima dengan senang hati				
7	Saya membutuhkan waktu tambahan untuk menyelesaikan tugas saya				
10	Dalam bekerja, saya berfikir bahwa itu merupakan ibadah				
3	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu				

5	Saya merasa tidak maksimal dalam menyelesaikan tugas				
8	Saya mengabaikan setiap masukan yang diberikan				
9	Saya selalu puas dengan hasil yang saya kerjakan				
11	Saya merasa ragu untuk mengikuti program pembinaan religiusitas				
12	Setiap tugas yang diberikan kepada saya terbengkalai				
13	Saya bersungguh-sungguh mengerjakan apa yang menjadi tugas saya				
16	Saya ragu ide-ide saya akan di gunakan				
18	Saya merasa program peningkatan religiusitas membuang waktu kerja saya				
20	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki				
23	Saya lambat dalam menyelesaikan tugas				
24	Saya senang apabila mengikuti program yang diberikan dalam meningkatkan religiusitas				
14	Bagi saya, kritikan hanya akan mengganggu pekerjaan				
15	Saya menyumbangkan ide-ide saya dalam bekerja				
17	Dalam bekerja, saya tidak mengukur kemampuan yang saya miliki				
19	Saya terbebani dengan adanya program peningkatan religiusitas				

21	Dalam bekerja saya tidak pernah melebihi batas waktu yang diberikan				
22	Saya akan mengikuti dengan baik program peningkatan religiusitas				
26	Saya merasa pesimis untuk menyelesaikan tugas secara maksimal				
29	Saya selalu memastikan bahwa tugas saya benar-benar telah selesai				
32	Bagi saya, waktu tambahan itu penting untuk menyelesaikan tugas				
33	Saya lebih menyukai cara yang rumit dalam menyelesaikan tugas				
35	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan				
36	Bagi saya, masukan dari atasan hanya akan menghambat tugas				
25	Saya senang dengan tugas yang sulit, meskipun tidak sesuai kemampuan yang saya miliki				
27	Masukan dari atasan adalah motivasi bagi saya				
28	Saya memanfaatkan kegiatan peningkatan religiusitas yang diberikan oleh atasan				
30	Saya lalai menyelesaikan tugas yang diberikan				
31	Dalam menyelesaikan tugas, saya memanfaatkan waktu semaksimal mungkin				

34	Saya puas dengan hasil yang saya kerjakan				
----	---	--	--	--	--

Lampiran 3 Output SPSS Uji Validitas dan Reliabilitas

Tahap 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	114.07	73.582	.434	.832
X02	114.20	72.028	.574	.828
X03	114.67	69.195	.476	.828
X04	114.13	74.051	.345	.833

X05	114.40	71.283	.666	.826
X06	113.93	75.789	.203	.836
X07	114.47	70.189	.647	.825
X08	114.47	73.499	.414	.832
X09	114.60	71.283	.596	.827
X10	114.47	68.120	.632	.823
X11	114.60	71.559	.565	.828
X12	115.33	80.644	-.284	.855
X13	114.33	75.264	.183	.837
X14	114.53	70.602	.631	.825
X15	114.27	72.202	.542	.829
X16	114.33	70.713	.570	.827
X17	114.47	70.878	.746	.825
X18	114.20	72.028	.574	.828
X19	114.33	73.195	.424	.832
X20	114.60	70.041	.736	.823
X21	115.00	79.310	-.192	.853
X22	114.60	69.490	.799	.822
X23	114.60	71.559	.388	.832
X24	114.40	71.007	.459	.829
X25	115.13	82.051	-.356	.859
X26	114.27	71.375	.641	.827
X27	115.60	75.834	.054	.843
X28	114.73	74.547	.176	.838
X29	114.20	70.510	.597	.826
X30	114.73	76.892	-.020	.844
X31	115.33	81.333	-.309	.858
X32	114.27	73.995	.330	.834
X33	114.40	71.972	.581	.828

X34	114.47	79.706	-.225	.853
X35	114.40	71.559	.632	.827
X36	114.47	69.499	.718	.823

Tahap 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

X01	84.67	81.195	.488	.931
X02	84.80	79.890	.585	.930
X03	85.27	77.720	.430	.935
X04	84.73	81.444	.425	.932
X05	85.00	79.862	.589	.930
X06	85.07	77.168	.734	.928
X07	85.07	81.995	.360	.933
X08	85.20	78.786	.640	.929
X09	85.07	75.651	.649	.929
X10	85.20	79.062	.611	.930
X11	85.13	78.051	.675	.929
X12	84.87	80.533	.501	.931
X13	84.93	78.685	.562	.931
X14	85.07	79.099	.706	.929
X15	84.80	79.890	.585	.930
X16	84.93	80.754	.476	.932
X17	85.20	78.097	.714	.928
X18	85.20	77.131	.818	.927
X19	85.20	78.510	.464	.933
X20	85.00	77.655	.562	.931
X21	84.87	79.154	.658	.929
X22	84.80	77.683	.665	.929
X23	84.87	82.051	.331	.933
X24	85.00	80.000	.573	.930
X25	85.00	79.310	.653	.929
X26	85.07	77.857	.666	.929

Lampiran 4 Skala Penelitian

KATA PENGANTAR

Bapak/Ibu yang saya hormati

Saya, Mahasiswa Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang sedang melakukan penelitian dalam penyusunan Tugas Akhir / Skripsi dengan judul : “Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Ditinjau Dari Keikutsertaan Dalam Program Pembinaan Religiusitas Di Rumah Sakit” informasi dan data yang anda isi digunakan oleh peneliti sebagai penyusunan tugas akhir/ skripsi. Untuk itu, diharapkan bapak/ibu bersedia meluangkan waktu untuk mengisi daftar pertanyaan dari kuesioner. Terimakasih.

III. Identitas Responden

G. Nama

.....

H. Usia

.....

I. Jenis kelamin

.....

J. Pendidikan Terakhir

.....

K. Status Perkawinan

.....

L. Lama Bekerja

.....

IV. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Untuk pernyataan-pernyataan berikut, dimohon memberi jawaban sesuai dengan keadaan yang dirasakan selama ini, dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada kolom pernyataan (yang paling sesuai dengan kondisi anda), dengan ketentuan :
(SS : Sangat Sesuai) (S : Sesuai) (TS : Tidak Sesuai) (STS : Sangat Tidak Sesuai)

No	PERTANYAAN	SS	S	TS	ST S
1	Saya bertanggung jawab menyelesaikan tugas yang telah diberikan				
2	Saya menyukai pekerjaan yang tidak terlalu sulit tetapi juga tidak terlalu mudah				
3	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu				
4	Saya bermalas- malasan dalam bekerja				
5	Saya merasa tidak maksimal dalam menyelesaikan tugas saya				
6	Saya membutuhkan waktu tambahan untuk menyelesaikan tugas saya				

7	Saya mengabaikan setiap masukan yang diberikan				
8	Saya selalu puas dengan hasil yang saya kerjakan				
9	Dalam bekerja, saya berfikir bahwa itu merupakan ibadah				
10	Saya merasa ragu untuk mengikuti program pembinaan religiusitas				
11	Bagi saya, kritikan hanya akan mengganggu pekerjaan				
12	Saya menyumbangkan ide-ide saya dalam bekerja				
13	Saya ragu ide-ide saya akan di gunakan				
14	Dalam bekerja, saya tidak mengukur kemampuan yang saya miliki				
15	Saya merasa program peningkatan religiusitas membuang waktu kerja saya				
16	Saya terbebani dengan adanya program peningkatan religiusitas				
17	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki				
18	Saya akan mengikuti dengan baik program peningkatan religiusitas				
19	Saya lambat dalam menyelesaikan tugas				
20	Saya senang apabila mengikuti program yang diberikan dalam meningkatkan religiusitas				
21	Saya merasa pesimis untuk menyelesaikan tugas secara maksimal				
22	Saya selalu memastikan bahwa tugas saya benar-benar telah selesai				

23	Bagi saya, waktu tambahan itu penting untuk menyelesaikan tugas				
24	Saya lebih menyukai cara yang rumit dalam menyelesaikan tugas				
25	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan				
26	Bagi saya, masukan dari atasan hanya akan menghambat tugas				

Lampiran 5 Uji Normalitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KELOMPOK A	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%
KELOMPOK B	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%

Descriptives

			Statistic	Std. Error
KELOMPOK A	Mean		86.2200	.50410
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	85.2070	
		Upper Bound	87.2330	
	5% Trimmed Mean		86.1556	
	Median		86.0000	
	Variance		12.706	
	Std. Deviation		3.56451	
	Minimum		80.00	
	Maximum		94.00	

	Range		14.00	
	Interquartile Range		4.00	
	Skewness		.220	.337
	Kurtosis		-.399	.662
KELOMPOK B	Mean		83.7400	.62780
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	82.4784	
		Upper Bound	85.0016	
	5% Trimmed Mean		83.8333	
	Median		84.5000	
	Variance		19.707	
	Std. Deviation		4.43920	
	Minimum		72.00	
	Maximum		92.00	
	Range		20.00	
	Interquartile Range		7.00	
	Skewness		-.440	.337
	Kurtosis		-.373	.662

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KELOMPOK A	.093	50	.200 [*]	.972	50	.267
KELOMPOK B	.135	50	.024	.966	50	.165

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Lampiran 6 Uji Homogenitas dan Uji Hipotesis

Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

MOTIVASI KERJA

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.390	1	98	.069

ANOVA

MOTIVASI KERJA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	153.760	1	153.760	9.488	.003
Within Groups	1588.200	98	16.206		
Total	1741.960	99			

Uji Hipotesis

Group Statistics

	KELOMPOK	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
HASIL MOTIVASI	Kelompok A	50	86.2200	3.56451	.50410
	Kelompok B	50	83.7400	4.43920	.62780

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means						
		T	Df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
							Lower	Upper
HASIL	Equal variances assumed	3.080	98	.003	2.48000	.80514	.88223	4.07777
MOTIVASI	Equal variances not assumed	3.080	93.63 2	.003	2.48000	.80514	.88130	4.07870

Lampiran 7 Ijin Penelitian



Nomor : 1377/II/RSI-SA/VI/2020
Lamp : 1 *
Hal : Ijin Uji Coba Skala Penelitian

Semarang, 16 Juni 2020 M
17 Syawal 1441H

Kepada Yth
Dekan
Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
DI
Semarang

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Teriring rasa syukur semoga limpahan kasih sayang Allah SWT menyertai didalam melaksanakan tugas dan pengabdian kita. Aamin.

Menjawab surat wakil dekan bidang akademik nomor : B.560/Un.10.7/D1/PP.00.9/06/2020 perihal permohonan uji coba skala penelitian bagi mahasiswa UIN Walisongo Semarang di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, maka dengan ini kami sampaikan bahwa Direktur Pendidikan dan Penunjang Medis RSI Sultan Agung memberikan ijin mahasiswa berikut :

Nama : Achmad Rlyanto.
NIM : 1507016015.
Fakultas : Fakultas Psikologi dan Kesehatan.
Jurusan : Psikologi.
Universitas : Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
Judul Penelitian : Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Di Tinjau Dari Keluksertaan Dalam Program Pembinaan Relligustas Di Rumah Sakit.

Untuk melakukan uji coba skala penelitian terhadap karyawan Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.
Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Billahittaufiq wal hidayah
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

YAYASAN BADAN WAKAF SULTAN AGUNG SEMARANG
RSI SULTAN AGUNG
ISLAMIC TEACHING HOSPITAL
SEMARANG
Dr. Minqiasyastari, M.Sc, Sp.GK, Dk
Direktur Pendidikan & Penunjang Medis

Tembusan
1. Arsip.



Rumah Sehat
Keluarga Islami

PIMPINAN DAERAH MUHAMMADIYAH
KOTA SEMARANG
RS ROEMANI MUHAMMADIYAH

Jl. Wonodri 22 Telp. (024) 8444623 (Hunting) Fax. (024) 8415752 Semarang - 50242
e-mail : rs_roemani@yahoo.co.id

Nomor : B-3.3/2786/RSR/X/2020
Lamp : -
Hal : Ijin Penelitian

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
Di -
SEMARANG

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Memperhatikan surat Saudara nomor : B.560/Un.10.7/D1/PP.00.9/05/2020 tanggal
28 Mei 2020 perihal permohonan ijin penelitian mahasiswa :

Nama : Achmad Riyanto
NIM : 1507016015
Judul : Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Ditinjau Dari Keikutsertaan Dalam
Program Peningkatan Religiusitas di Rumah Sakit.

Pada prinsipnya kami dapat mengijinkan mahasiswa tersebut untuk melakukan
penelitian di RS Roemani Muhammadiyah Semarang dengan ketentuan sanggup
mematuhi peraturan yang berlaku. Untuk teknis pelaksanaannya diharapkan yang
bersangkutan menghubungi bagian Diklat lebih dulu dengan kontak person
Sdr. Mugi Saptono, SE Telp. (024)8444623 ext : 2031 / HP. 081390654152.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Billahit Taufiq Wal Hidayah
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, $\frac{19 \text{ Shafar } 1442 \text{ H}}{07 \text{ Oktober } 2020 \text{ M}}$

Direktur Umum & Keuangan,



Heri Poerbatjoro, SE, Akt, MM
NBM : 1295.874

Tembusan :
1. Ka. Sub Bag Diklat
2. Unit Terkait
3. Arsip



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
RSJD Dr. AMINO GONDOHUTOMO

Jalan Brigen Surbarjo Hana 347 Semarang Kota 50134
Telepon (024) 6722255, Faksimile (024) 6722255
Laman: rs-aminogondohutomo.go.id, Email: aminogondohutomo.go.id

Nomor : 420/6082
Lampiran : -
Perihal : Penelitian

Semarang, 10 Juli 2020

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
Universitas Islam Hegeri Walisongo
di-

SEMARANG

Menindaklanjuti surat saudara Nomor B.560/Un.10.7/D/PP.00.9/07/2020, perihal Ijin Penelitian, dengan ini diberitahukan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan menerima kegiatan Penelitian Mahasiswa Program S1 pada Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Adapun identitas mahasiswa tersebut adalah :

Nama : Achmad Riyanto
NIM : 1507016015
Judul Skripsi : Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Ditinjau dari Ada dan Tidaknya Program Pembinaan Religiusitas di Rumah Sakit

Selanjutnya agar berkoordinasi dengan Sub Bagian Pendidikan dan Litbang RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah, Telp 6722564 Pesawat 1411.

Dernikian atas kerjasamanya, disampaikan terimakasih.

DIREKTUR RSJD Dr. AMINO GONDOHUTOMO
PROVINSI JAWA TENGAH

dr. ALEK JUBRAN, M.Kes.
Pembina
NIP. 10690211 200701 1 007

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : ACHMAD RIYANTO
Tempat/Tgl Lahir : DEMAK, 24 FEBRUARI 1997

Aalamat Rumah : Ds. Kenduren 03/05 Kec. Wedung,
Demak
No. HP : 0852 – 3439 – 6192
Email : achmadriyanto50@gmail.com
Riwayat Pendidikan :

1. SDN 1 Kenduren Lulus 2008
2. MTs Sabilurahman Lulus 2011
3. MAN 2 Grobogan Lulus 2014
4. UIN Walisongo Semarang Lulus 2020

Karya Ilmiah : Sekripsi dengan judul
Perbedaan motivasi kerja karyawan ditinjau dari keikutsertaan
dalam program pembinaan religiusitas dirumah sakit.