

SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH RELIGIUSITAS TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT BANK ACEH SYARIAH**



Disusun Oleh:

**RIAN MAULANA
NIM. 140603032**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2019 M / 1440 H**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Rian Maulana
NIM : 140603032
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan SKRIPSI ini, saya:

1. ***Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.***
2. ***Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.***
3. ***Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.***
4. ***Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.***
5. ***Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.***

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 30 Desember 2019

Yang Menyatakan,



Rian Maulana

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Untuk Menyelesaikan Program Studi Perbankan Syariah

Dengan Judul:

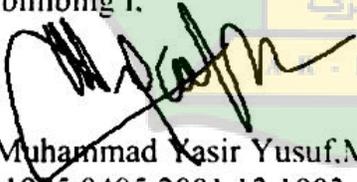
ANALISIS PENGARUH RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK ACEH SYARIAH

Disusun Oleh:

Rian Maulana
NIM. 140603032

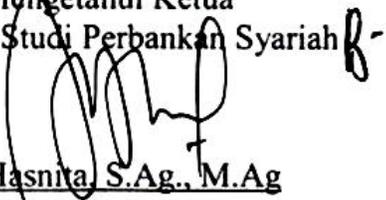
Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat sebagai kelengkapan dalam penyelesaian studi pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar Raniry.

Pembimbing I.


Dr. Muhammad Yasir Yusuf, MA
NIP.1975 0405 2001 12 1003

Pembimbing II.


T. Syifa FN, SE., M.Acc., Ak
NIDN. 2022118501

Mengetahui Ketua
Program Studi Perbankan Syariah 

Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag
NIP. 197711052006042093

**LEMBAR PENGESAHAN SIDANG HASIL
SKRIPSI**

RIAN MAULANA
NIM. 140603032

Dengan Judul:

**Analisis Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh
Syariah**

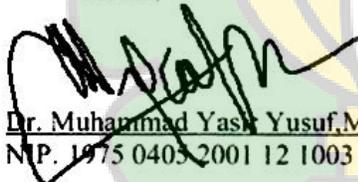
Telah Disidangkan oleh Program Studi Strata Satu (S1)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Beban Studi Untuk
Menyelesaikan Program Studi Strata 1 dalam bidang Perbankan Syariah

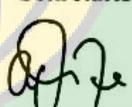
Pada Hari/Tanggal: Senin, 2 Desember 2019
1 Rabiul Akhir 1441 H

Banda Aceh
Tim Penilai Sidang Hasil Skripsi

Ketua,

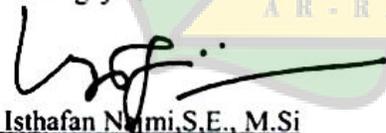
Sekretaris,


Dr. Muhammad Yash Yusuf, MA
NIP. 1975 0405 2001 12 1003


T. Syifa FN, SE., M.Acc., Ak
NIDN. 2022118501

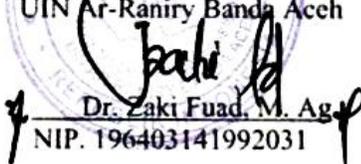
Penguji I,

Penguji II,


Dr. Isthafan Njmi, S.E., M.Si


Riza Aulia, S.E.I.M.Sc
NIP. 1988 0130 2018 031001

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh


Dr. Zaki Fuad, M. Ag.
NIP. 196403141992031



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922

Web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email: library@ar-raniry.ac.id

FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rian Maulana
NIM : 140603032
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
E-mail : rrian39@gmail.com

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah :

Tugas Akhir KKU Skripsi

yang berjudul:

Analisis Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain

secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

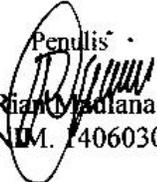
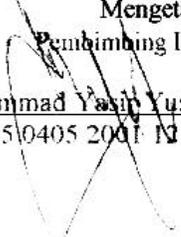
UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Banda Aceh

Pada Tanggal: 31 Januari 2019

Mengetahui:

 Penulis Rian Maulana NIM. 140603032	 Pembimbing I Dr. Muhammad Yasin Yusuf, MA NIP. 19750405 2001 12 1003	 Pembimbing II T. Syifa Firdausy, MAcc., Ak NIDN. 2022118501
--	---	---

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah kita panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK ACEH SYARIAH”**. Shalawat beriring salam tidak lupa kita curahkan kepada junjungan Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW, yang telah mendidik seluruh umatnya untuk menjadi generasi terbaik di muka bumi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa ada beberapa kesilapan dan kesulitan. Namun berkat bantuan dari berbagai pihak penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Dr. Zaki Fuad, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag selaku Ketua Jurusan dan Ayumiati, SE., M.Si selaku Sekretaris Jurusan serta Mukhlis, S.H.I, SE., M.H selaku operator Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Muhammad Arifin, Ph.D selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Dr. Muhammad Yasir Yusuf, MA selaku pembimbing I dan T. Syifa FN, SE., M.Acc., Ak selaku pembimbing II yang telah memberikan waktu dan ilmu pengetahuan selama proses bimbingan sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Dr. Isthafan Najmi, M.Si Selaku Penguji 1 dan Riza Aulia, S. E.I, MSc Selaku Penguji 2 dalam Sidang Munaqasyah skripsi.
6. Dr. Azharsyah, S.E.AK., M.S.O.M. yang juga selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA).

7. Bapak/Ibu dosen dan staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberi ilmunya dengan tulus dan ikhlas serta penuh kesabaran.
8. Pimpinan dan karyawan Bank Aceh Syariah Banda Aceh, yang telah membantu memberikan data yang diperlukan guna menyelesaikan skripsi ini.
9. Teristimewa untuk ibunda Ernawati dan almarhum ayahandaku M. Yusuf yang selalu menyanyangi penulis sedari kecil, yang tidak pernah lelah mengariku banyak hal, serta tak lupa pula kepada abang saya Rizal Firdaus, S.Kom, Riski Rafsanjani dan tak lupa pula kepada aduk saya yang sedan menuntut ilmu agama di dayah yaitu Rifdhatul Musna. Dan tak lupa pula kepada 3 sahabat dekat saya yaitu Muhammad Saidy S.Pd, Musannif, dan pula Ahmad Daman Huri.
10. Sahabat dan teman-teman seperjuangan di Perbankan Syariah yang tidak mungkin saya sebutkan satu persatu, dan pula selalu ada untuk memberikan bantuan dan semangat serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Semoga segala bantuan, motivasi, ilmu dan arahan yang diberikan dapat menjadi amalan yang baik serta diberikan balasan rahmat dan hidayah oleh Allah SWT. Penulis menyadari bahwa karya ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun agar skripsi ini dapat menjadi lebih baik dan bermanfaat bagi pembaca serta dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi perkembangan akademik.

Banda Aceh, 2 Desember 2019
Penulis,

Rian Maulana

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1.	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2.	ب	B	17	ظ	Ẓ
3.	ت	T	18	ع	‘
4.	ث	Ṣ	19	غ	G
5.	ج	J	20	ف	F
6.	ح	H	21	ق	Q
7.	خ	Kh	22	ك	K
8.	د	D	23	ل	L
9.	ذ	Ẓ	24	م	M
10.	ر	R	25	ن	N
11.	ز	Z	26	و	W
12.	س	S	27	ه	H
13.	ش	Sy	28	ء	’
14.	ص	Ṣ	29	ي	Y
15.	ض	Ḍ			

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fatḥah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
◌َ ي	<i>Fatḥah</i> dan ya	Ai
◌َ و	<i>Fatḥah</i> dan wau	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول: *hau*

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
ي / َ	<i>Fatḥah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
ي ِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
ي ُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ : *qāla*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَقُولُ : *yaqūlu*

4. *Ta Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua.

a. *Ta marbutah* (ة) hidup

Ta marbutah (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fatḥah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. *Ta marbutah* (ة) mati

Ta marbutah (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-aṭfāl/ rauḍatul aṭfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *al-Madīnah al-Munawwarah/
al-Madīnatul Munawwarah*

طَلْحَةُ : *Ṭalḥah*

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

ABSTRAK

Nama : Rian Maulana
NIM : 140603032
Fakultas/prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/ S1-Perbankan Syariah
Judul : Analisis Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah
Pembimbing I : Dr. Muhammad Yasir Yusuf, MA
Pembimbing II : Teuku Syifa Fadrizha Nanda, SE., M.Acc., Ak.
Kata Kunci : Religiusitas dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah. Data diperoleh menggunakan angket/kuesioner kepada seluruh karyawan PT Bank Aceh Syariah, yaitu 45 Orang dengan teknik *Purposive Sampling*. Data tersebut dianalisis dengan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Religiusitas bernilai negative terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah. Dimana Religiusitas itu merupakan nilai-nilai ketaqwaan, keyakinan, dan keagamaan yang telah dimiliki oleh setiap individu khususnya karyawan, hal tersebut sudah menjadi ketentuan bagi karyawan khususnya dari kecil hingga ia dewasa. Penilaian kinerja karyawan dapat lebih mutlak dari hasil dan kemampuan setiap karyawan dalam mengerjakan tugasnya.

Kata Kunci : Religiusitas , Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL KEASLIAN	i
HALAMAN JUDUL KEASLIAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
KATA PENGANTAR	vii
HALAMAN TRANSLITERASI	ix
ABSTRAK.....	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR SINGKATAN	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	11
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II LANDASAN TEORI.....	14
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.2 Kinerja Karyawan.....	19
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	19
2.2.2 Penilaian dan Evaluasi Kinerja Karyawan .	21
2.2.3 Pengukuran Kinerja Karyawan	24
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	
Karyawan	25

2.2.5 Aspek-aspek Kinerja Karyawan	26
2.2.6 Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam.	27
2.3 Religiusitas	28
2.3.1 Pengertian Religiusitas	28
2.3.2 Dimensi Religiusitas	30
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Religiusitas.....	33
2.3.4 Fungsi Religiusitas	34
2.4 Kerangka Pemikiran	35
2.5 Penelitian Terdahulu.....	38
2.6 Hipotesis Penelitian.....	43
BAB III METODE PENELITIAN.....	44
3.1 Jenis Penelitian	44
3.2 Data dan Teknik Pemerolehannya.....	44
3.3 Teknik Pengumpulan Data	45
3.4 Penentuan Populasi dan Sampel.....	46
3.5 Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian.....	47
3.6 Metode Analisis Data	48
3.6.1 Uji Prasyarat Analisis	50
3.7 Teknik Analisis Data	51
3.8 Uji Hipotesis.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Gambaran Umum PT Bank Aceh Syariah	56
4.2 Identitas Responden	61
4.3 Hasil Pengujian	66
4.3.1 Uji Validitas	66
4.3.2 Uji Reliabilitas	69
4.4 Pembahasan	76

BAB V PENUTUP	81
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Saran	81
5.3 Keterbatasan Penelitian	83
DAFTAR PUSTAKA	84
DAFTAR LAMPIRAN.....	88



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel 3.1	Skor Skala Likert.....	46
Tabel 3.2	Indikator Penelitian.....	49
Tabel 3.3	Tinggi-rendahnya Koefisien Determinansi.....	54
Tabel 4.1	Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.2	Usia.....	62
Tabel 4.3	Pendidikan.....	63
Tabel 4.4	Lama Kerja.....	63
Tabel 4.5	Deskriptif Statistik Variabel Religiusitas (X).....	65
Tabel 4.6	Deskriptif Statistik Variabel Religiusitas (X).....	65
Tabel 4.7	Uji Validitas Variabel Religiusitas (X).....	66
Tabel 4.8	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	68
Tabel 4.9	Uji Reabilitas Variabel Religiusitas dan Kinerja Karyawan.....	70
Tabel 4.10	Uji Normalitas.....	71
Tabel 4.11	Uji Linieritas.....	72
Tabel 4.12	Uji Regresi Sederhana.....	73
Tabel 4.13	Koefisien determinasi (R ²).....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	38
Gambar 3.1 Skema Pengujian Hipotesis	55



DAFTAR SINGKATAN

1. GGBS (Good Governance Business Syariah) 5
2. KNKG (Komite Nasional Kebijakan Governace 5



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian Dan Jawaban Responden...	88
Lampiran 2	Data 45 Orang Responden.....	104
Lampiran 3	Hasil Uji Reliabilitas Variabel, Uji Normalitas Dan Uji Linearitas	108
Lampiran 4	Uji Regresi Sederhana Dan Uji Koefesiend Determansi (R^2).....	111
Lampiran 5	Daftar Riwayat Hidup Penulis.....	112



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Lembaga keuangan perbankan memiliki peran yang penting dalam pertumbuhan perekonomian dari suatu negara maupun daerah. Perbankan pada dasarnya memiliki kegiatan untuk mempertemukan antara pihak yang memiliki dana dengan pihak yang membutuhkan dana dengan kata lain perbankan berfungsi sebagai lembaga intermediasi. Perkembangan perbankan di Indonesia mengalami perkembangan yang cukup pesat untuk beberapa kurun waktu terakhir, hal ini dilatar-belakangi dengan adanya langkah perbaikan mengutamakan kemaslahatan regulasi di bidang perbankan nasional. Sehingga dengan sistem regulasi yang baik perbankan nasional sekarang telah berkembang dengan pasti. Buktinya, kini perbankan nasional juga telah memiliki perbankan dengan prinsip bagi hasil.

Dengan perluasan prinsip tersebut diharapkan perbankan nasional dalam operasinya tidak lagi mementingkan keuntungan dunia semata namun juga harus memandang dan mementingkan keuntungan di akhirat juga. Bank merupakan lembaga keuangan yang sangat diperlukan dalam perekonomian modern sebagai mediator antara kelompok yang kelebihan dana dan kelompok masyarakat yang membutuhkan dana (Kasmir, 2010).

Sebagai salah satu lembaga intermediasi (penengah) yang setiap kegiatannya harus berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Bank syariah menjalankan operasionalnya harus lebih mengutamakan kemashlahatan (kepentingan) masyarakat dibandingkan dengan kepentingan kalangan tertentu. Dengan demikian diharapkan upaya bank syariah untuk membantu menumbuhkan prekonomian rakyat menjadi yang lebih baik akan tercapai. Bank syariah merupakan bank yang secara operasional berbeda dengan bank konvensional. Salah satu ciri khas dari bank syari'ah yaitu tidak menerima atau membebani bunga kepada nasabah, akan tetapi menerima atau membebaskan bagi hasil serta imbalan lain sesuai dengan akad-akad yang diperjanjikan (Ismail, 2011:29).

Sejak diterbitkannya Undang-undang No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah memberikan dampak baik bagi perkembangan perjalanan ekonomi syariah terhadap lembaga keuangan syariah. Hal ini, memberikan penilaian dan dukungan terhadap perjalanan bank syariah yang ada di Indonesia. Perbankan syariah sangat ditekankan agar dapat menjadi media dakwah ekonomi islam selain melakukan operasionalnya sebagai wadah penyandang dari ekonomi islam, yaitu prinsip-prinsip syariah yang sesuai dengan ketentuan al-Quran dan al-Hadits harus dijunjung tinggi.

Selain itu, dengan adanya regulasi yang mendukung dan fatwa-fatwa MUI yang juga memberikan dukungan tentang hukum

syariah operasional perbankan syariah, setiap karyawan bank syariah juga diberikan penyuluhan ilmu syariah dalam konteks kinerja. Kinerja karyawan yang baik ditentukan oleh setiap individu karyawan, dimana karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi berdasarkan nilai-nilai keagamaan (religiusitas) yang dimiliki akan lebih loyal dalam menjalankan tugas sebagai karyawan perusahaan sendiri. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan kriteria dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang sudah ditentukan perusahaan. Perusahaan akan selalu meningkatkan kinerja karyawannya sesuai dengan tujuan pencapaian perusahaan.

Lazer dan Wikstrom merumuskan formulir penilaian kinerja, yaitu beberapa faktor yang paling mendukung terhadap keberhasilan kinerja karyawan yang baik adalah pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreatifitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, kecerdasan, pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi (Rivai, 2004: 358-359).

Aspek-aspek nilai tersebut dapat dikelompokkan beberapa unsur terpenting, yaitu: kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode teknis, dan peralatan yang

dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang mereka dari masing-masing ke dalam bidang-bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya setiap individu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai karyawan. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain sebagainya.

Kinerja yang optimal juga harus didasari sebuah rasa ketaatan dalam memenuhi target produksi sehingga tercapai target yang dibutuhkan sebuah perusahaan. Selain ketaatan dalam pemenuhan target produksi ada ketaatan lain, disini ketaatan dalam beragama atau disebut dengan Religiusitas. Religiusitas adalah penghayatan keagamaan dan kedalaman kepercayaan yang diekspresikan dengan melakukan ibadah sehari-hari dan perilaku sehari-hari (Hawari: 1998). Salah satu hal yang paling penting dalam mendukung kuatnya suatu kebudayaan dan mempunyai pengaruh yang penting dalam perilaku, dengan religiusitas yang tinggi akan memberikan kenyamanan terhadap karyawan yang lebih giat dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya, sehingga dengan pembentukan pola religiusitas terhadap karyawan diharapkan

mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan baik (Mukhofadatur, 2013: 5).

Selain itu, KNKG (Komite Nasional Kebijakan Governace) (2011:10-11) telah menerbitkan asas/prinsip urgensi prakondisi spiritual yang berdasarkan Upaya untuk menegakkan ketaatan dan kepatuhan (takwa) dalam kegiatan bisnis melalui penerapan GGBS (Good Governance Business Syariah), dilakukan dengan cara memiliki komitmen takwa yang diwujudkan melalui tahapan niat, pemahaman yang benar, keyakinan, kesungguhan dan konsistensi untuk menjalankan GGBS, dilakukan dengan cara:

1. Memiliki Niat

Sebagaimana sabda Rasulullah Saw bahwa setiap amalan tergantung pada niatnya (H.R. Bukhari), maka setiap kegiatan manusia selalu akan dilandasi oleh niat yang diwujudkan dalam bentuk komitmen. Demikian pula dalam aktivitas ekonomi dan bisnis, komitmen untuk mematuhi dan mentaati berbagai ketentuan dalam rangka menegakkan kebenaran dan keadilan, menjadi hal penting bagi penerapan GGBS penerapan GGBS (Good Governance Business Syariah).

2. Memiliki Pemahaman

Niat untuk melakukan bisnis syariah harus ditindaklanjuti dengan pemahaman terhadap jenis bisnis yang akan dijalankan. Sebagaimana tercantum dalam surat al-Alaq/96: 1-5, yang artinya:” Bacalah dengan menyebutkan nama Tuhanmu yang menciptakan....Yang mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya.” Dalam hubungan ini juga terdapat firman Allah Swt, yang artinya: “Maka bertanyalah kepada mereka yang menguasai permasalahan jika kamu tidak mengetahuinya.” (an-Nahl/16: 43).

3. Memiliki kesungguhan

Kesungguhan untuk mematuhi dan mentaati berbagai ketentuan sebagai upaya menegakkan kebenaran dan keadilan, merupakan hal penting dalam penerapan GGBS. Kesungguhan ini menjadi salah satu bagian dari usaha yang tekun dalam menunaikan kewajiban dan meniti Allah (al-Maidah/5:35 atau al-Hajj/22:78).

4. Memiliki Konsistensi

Konsistensi atau istiqomah, dalam ketaatan dan kepatuhan, merupakan hal yang penting bagi penerapan GGBS. Konsistensi ini akan mendatangkan keberkatan berupa rahmat, kebahagiaan dan kegembiraan dunia dan akhirat. Allah Swt., sebagaimana dimaksud dalam surat Fushshilat/41: 30 yang artinya: “Sesungguhnya mereka yang mengatakan bahwa Tuhan kami adalah Allah kemudian beristiqomah (meneguhkan pendirian), maka Allah akan menurunkan para malaikat yang membisikkan agar mereka tidak khawatir dan bersedih hati, dan memberikan kabar gembira dengan surga yang telah dijanjikan.”

Pemahaman keagamaan (religiusitas) juga merupakan sikap keberagamaan seseorang dalam memahami dan menghayati agama kedalam kehidupan yang mencakup keyakinan, praktik agama, pengalaman, pengetahuan agama, dan pengamalan agama dalam bertingkah laku (jalaludin, 1997: 109). Selain itu, religiusitas juga merupakan aspek yang telah dihayati oleh individu di dalam hati, getaran hati nurani pribadi dan sikap personal (Mangunwija, 1986). Hal serupa juga diungkapkan oleh Glock & Stark dalam Dister (1998) mengenai religiusitas yaitu sikap keberagamaan yang berarti adanya unsur internalisasi agama ke dalam diri seseorang.

Keberagamaan atau religiusitas dapat diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), melainkan juga ketika melakukan aktifitas lain yang didorong tingkat keimanan terhadap hal-hal gaib. Oleh karena itu, agama memiliki dimensi yang banyak. Agama dalam pengertian Glock dan Stark adalah sistem simbol, sistem keyakinan, sistem nilai dan sistem perilaku yang terlambangkan serta berpusat pada persoalan-persoalan yang dihayati sebagai yang paling maknawi (*ultimate meaning*) (Ancok dan Suroso, 2010: 76).

Sikap religiusitas yang dimiliki setiap individu, akan menjadi batasan dalam menjalankan persaingan dalam dunia kerja. Religiusitas mendorong setiap individu senantiasa bersikap lebih bijak dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Ketakutan atas ancaman dari alam serta keyakinan manusia, menjadikan manusia untuk senantiasa bersikap lebih baik dengan menaati perintah dan menjauhi larangan Allah dengan keikhlasan.

Tingkat pada suatu keimanan atau religiusitas setiap karyawan di dalam suatu perusahaan sesuai dengan agamanya masing-masing akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Perilaku tersebut akan memberikan dampak terhadap kemajuan perusahaan dengan adanya nilai religiusitas yang sudah lama tertanam pada diri setiap individu karyawan dalam bekerja. Kinerja yang wajib dioptimalkan oleh perindividu

karyawan salah satunya bergantung kepada nilai pengetahuan keagamaan dan keyakinan karyawan itu sendiri, dimana tanggungjawab ataupun dasar-dasar perilaku manusia berdasarkan kepada edukasi keagamaan yang dimilikinya saat kecil, remaja, dan praremaja. Pengetahuan tersebut akan memberikan dampak yang akan menggambarkan perilaku yang taat kepada aturan dan perintah serta menjalankan tugas sesuai dengan regulasi yang ditetapkan. Manusia yang memiliki pengetahuan religiusitas memberikan nilai substansi yang lebih kepada tugas ataupun kinerja yang wajib dilakukan, termasuk kepatuhan terhadap aturan, tanggungjawab terhadap tugas, dan lain-lain sebagainya.

Dengan adanya sikap religiusitas di dalam diri individu manusia, menimbulkan kecerdasan spiritual yang mendorong seseorang untuk bahagia dalam menjalankan pekerjaannya. Rasa bahagia menjadikan seseorang nyaman dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kualitas dan produktivitasnya.

PT Bank Aceh Syariah merupakan lembaga keuangan yang mengikuti ketentuan syariah berdasarkan regulasi yang telah diberlakukan. Sesuai namanya memakai sistem operasional prinsip syariah tingkat kinerja karyawan sangat bergantung pada sikap religiusitas setiap individu karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya. PT Bank Aceh Syariah sudah berdiri pada tanggal 19 November 1958 dan melakukan konversi ke sistem syariah pada tanggal 19 September 2016.

Dari pertumbuhan operasional yang semakin meningkat PT Bank Aceh Syariah saat sekarang tidak lepasnya terhadap risiko kekalahan dalam persaingan. Hal ini dikarenakan banyak perbankan syariah lainnya masih melakukan pengembangan terhadap kesuksesan bank. Oleh karena itu, PT Bank Aceh Syariah juga melakukan ekspansi terhadap wilayah-wilayah yang menjadikan target dari PT Bank Aceh Syariah.

Penelitian dilakukan Karim (2017), dengan judul Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasi dan Religiusitas dengan Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan signifikan dan religiusitas tidak memiliki pengaruh signifikan.

Selanjutnya Penelitian yang relevan dilakukan oleh Purwati (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi, lingkungan kerja dengan religiusitas sebagai variabel Moderating terhadap produktivitas Kerja karyawan (Studi PT. Daya Manunggal di kota Salatiga). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap pengaruhnya religiusitas dan religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian yang relevan kedua diatas terdapat perbedaan hasil penelitian/kontraversi penelitian dilakukan oleh Rohani (2014) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT di Kota

Salatiga dan Kabupaten Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan religiusitas berkorelasi dengan kinerja karyawan, akan tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendeskripsikan bahwa tidak semua nilai-nilai religiusitas dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat disebabkan oleh beberapa faktor lain.

Selanjutnya, kesuksesan juga berada pada karyawan PT Bank Aceh Syariah sendiri, dimana karyawan yang bekerja yang optimal akan memberikan peningkatan terhadap kinerja perusahaan. Kinerja karyawan sesuai dengan pengetahuan tentang operasional perusahaan itu sendiri, dimana karyawan yang kurang berpengetahuan tentang sistem perusahaan hal ini juga salah satu menghambat keterlambatan perusahaan melakukan ekspansi (Mukhapadun, 2013).

Sikap, tanggung jawab, dan pengetahuan karyawan PT Bank Aceh Syariah merupakan hal paling utama untuk meningkatkan kinerja, yaitu pengetahuan keagamaan keislaman (Syariah) menjadi penyokong kebutuhan tersebut, dimana karyawan yang bersikap baik, bertanggung jawab, dan memiliki pengetahuan tentang prinsip syariah akan lebih baik dan efektif untuk lancarnya pemenuhan kewajiban yang tertera pada kinerja yang harus ditaati/dijalankan.

Berdasarkan hal permasalahan diatas tentang peningkatan kinerja karyawan yang didasari oleh sikap religiusitas, peneliti ingin melakukan penelitian lebih dengan judul **“Analisis Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah “**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, untuk melihat pengaruh Religiusitas terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini ditujukan untuk dapat memberikan manfaat edukasi bagi praktisi dan akademisi dalam bidang pengetahuan. Adapun manfaat tersebut, sebagai berikut:

1. Bagi Praktisi

Manfaat yang paling utama bagi bank dari penelitian ini adalah memberikan pertimbangan terhadap bagi praktisi bank syariah, yaitu karyawan bank syariah dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai prinsip syariah (Religiusitas). Lebih lanjut, praktisi bank syariah dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

2. Bagi Akademisi

Manfaat bagi para akademisi secara garis besar ada dua, yaitu

- a. sebagai bahan referensi bagi mahasiswa, dan juga dapat digunakan syarat acuan untuk penelitian yang selanjutnya, khususnya untuk pembiayaan.
- b. untuk menambah wawasan dan memperkaya ilmu pengetahuan tentang perbankan syariah.

1.5 Sistematika Penulisan

Supaya pembahasan masalah-masalah tersebut dapat dibahas dan terfokuskan dalam satu kesatuan yang utuh dan runtut, maka penulis akan memberikan sistematik pembahasan dari penelitian ini, sebagai berikut:

Bab I merupakan pendahuluan dari tulisan ini. Di dalamnya memuat penjelasan mengenai alasan penulis untuk mengangkat tema, yaitu tentang pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah. Kemudian akan dilanjutkan

tentang rumusan masalah dari penelitian yang dilakukan, tujuan, manfaat dan sistematika pembahasan.

Bab II merupakan uraian tentang landasan teori, temuan penelitian yang terkait, model penelitian atau kerangka berfikir dan pengembangan hipotesis. Landasan teori berisikan tentang penelitian-penelitian yang terhadulu yang mendukung penelitian ini. Model penelitian atau kerangka berfikir berisikan tentang teori-teori yang mendukung dalam penelitian ini, dan pengembangan hipotesis dengan alur yang berlandaskan teori.

Bab III merupakan uraian tentang metode penelitian yang akan digunakan untuk penelitian ini yang berisikan tentang jenis penelitian, teknik pengumpulan data, operasional variabel dan analisis data

Bab IV merupakan hasil dari penelitian yang dilakukan dan pembahasan dari hasil penelitian tersebut maupun hasil pengujian penelitian yang telah dilakukan tersebut.

Bab V merupakan penutup yang berisikan tentang kesimpulan dari hasil penelitan dengan sedikit menyertakan pembahasan dan beberapa alasan dari hasil penelitian. Selanjutnya berisikan tentang keterbatasan dari penelitian ini dan juga sekaligus berisikan tentang saran-saran untuk penelitian selanjutnya dengan dilengkapi daftar pustaka.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Berikut beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia:

Pertama, Menurut Mangkunegara (2013) MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendaya gunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Kedua, Menurut Hasibuan (2013) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Ketiga, Menurut Schuler, et al. (dalam Sutrisno 2014) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam berkontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumberdaya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wahibur Rokhman (2011: 2-3) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1) Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2) Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan

organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapaitujuan dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Notoatmodjo (2009) terdapat 4 tujuan MSDM yaitu:

1) Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

2) Tujuan Organisasi (*Organizational Objective*)

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di

suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasitersebut.

3) Tujuan Fungsional (*Functional Objective*)

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Tujuan Individual (*Individual Objective*)

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan kemudian disepakati bersama (Koko, Djahur, & M, 2015). Mangkunegara (2007:67), mengatakan kinerja berasal dari kata *performance* yang memiliki arti hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Daniel, 2013).

Kinerja juga merupakan sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik adalah suatu

langkah yang dapat membawa kita kedalam tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu (Kaparang et al., 2016). Pengertian kinerja menurut Sinungan (2000) kinerja yaitu, suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi (Sinungan dalam Kaparang et al., 2016).

Peningkatan kinerja adalah suatu kegiatan jangka panjang dan berkesinambungan (*sustainability activities*), direncanakan secara sistematis termasuk prioritasnya, diterapkan secara bertahap sesuai kondisi organisasi serta bertahap sesuai kondisi organisasi serta melibatkan banyak orang. Hasilnya sering tidak dapat dirasakan dalam waktu pendek, namun bila dilaksanakan dengan baik dapat mengubah budaya perusahaan. Upaya peningkatan kinerja dapat dimulai dengan memberikan perhatian mendasar kepada sumber daya manusia sebagai pelaku, salah satu diantaranya dalam bentuk pengembangan diri (Kaparang et al., 2016).

Menurut Bambang dan Waridin (2015) kinerja karyawan terbagi menjadi 5, yaitu:

- 1) Mampu meningkatkan target pekerjaan
- 2) Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

- 3) Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
- 4) Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
- 5) Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

2.2.2 Penilaian dan Evaluasi Kinerja Karyawan

Ada beberapa standar dalam mengevaluasi kinerja dan ada beberapa kandidat untuk menilai kinerja. Mengingat semakin kompleks suatu pekerjaan saat ini, seringkali tidak realistis untuk mengamati dan mengevaluasi kinerja karyawan. Karyawan dengan potensi tinggi ditinjau secara teratur oleh pemimpin perusahaan secara luas, bukan hanya atasan langsung karyawan mereka. Penilai tersebut dapat meliputi supervisor, rekan kerja, anggota tim, bawahan, pelanggan, vendor, dan pemasok. Masing-masing mungkin lebih banyak atau lebih sedikit berguna untuk tujuan administratif dan perkembangan.\

1) *Manager/Supervisor Appraisal* (penilaian manajer)

Penilaian manajer adalah pendekatan tradisional untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Peranan supervisor mempunyai fungsi yang terbaik melakukan penilaian kinerja karyawan. Penilaian manajer terhadap kinerja karyawan mengutamakan pada catatan/laporan kinerja karyawan. Jika ukuran yang realibilitas tidak tersedia atau tidak valid,

penilaiannya terdapat kurang akurat (Snell dan Bohlander, 2013).

2) *Self Appraisal* (Penilaian Diri Sendiri)

Evaluasi ini berguna bila tujuan evaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri. Bila karyawan menilai dirinya, perilaku defensif cenderung tidak terjadi, sehingga upaya perbaikan diri cenderung akan dilakukan (Handoko, T. Hani, 2001).

Terkadang karyawan diminta untuk mengevaluasi diri mereka sendiri dalam bentuk penilaian diri. Penilaian ini sangat bermanfaat untuk para manajer yang berusaha untuk meningkatkan keterlibatan dalam proses penilaian karyawan. Sistem penilaian ini mengharuskan karyawan melengkapi formulir penilaian sebelum dilakukan wawancara kinerja. Hal ini dapat membantu karyawan untuk memikirkan kekuatan dan kelemahannya terhadap kinerja secara efektif. Pendekatan ini juga berjalan dengan baik ketika manajer dan karyawan bersama-sama menetapkan sasaran kinerja atau rencana pengembangan karyawan di masa depan (Snell & Bohlander, 2013).

3) *Subordinate Appraisal* (Penilaian Bawahan)

Dimensi kinerja dinilai paling sesuai untuk bawahan menilai kepemimpinan manajer, komunikasi lisan, pendelegasian wewenang, koordinasi usaha tim, dan

ketertarikan pada bawahannya. Namun, dimensi yang terkait dengan tugas manajer seperti perencanaan, pengorganisasian, penganggaran, kreativitas, dan kemampuan analisis, biasanya tidak dianggap sebagai dimensi yang tepat bagi bawahan untuk dinilai (Snell & Bohlander, 2013).

4) *Peer Appraisal* (Penilaian Berpangkat Sama)

Dengan penilaian rekan kerja, rekan kerja dapat menyelesaikan evaluasi terhadap karyawan tersebut. Bentuk-bentuk itu kemudian dikompilasi menjadi satu profil tunggal, yang diberikan kepada atasan untuk digunakan dalam penilaian akhir. Bagi karyawan yang mengalami kesulitan dalam menghadapi rekan kerja mereka tentang masalah, ulasan tersebut dapat memberikan sebuah forum untuk menangani masalah dan menyelesaikan konflik (Snell & Bohlander, 2013).

5) *Team Appraisal* (Penilaian Tim)

Penggunaan penilaian terhadap tim berguna untuk mengevaluasi kinerja tim mereka secara keseluruhan, karena perusahaan tersebut percaya bahwa penilaian tim dapat memecah hambatan antara karyawan individual dan mendorong usaha bersama dari pihak mereka (Snell & Bohlander, 2013).

6) *Customer Appraisal* (Penilaian Pelanggan)

Semakin banyak organisasi yang menggunakan penilaian pelanggan internal dan eksternal sebagai sumber informasi penilaian kinerja. Penilaian pelanggan yang buruk pasti akan mempertimbangkan kembali fungsi layanan mereka, dengan memasukkan mitra bisnis perusahaan dalam tinjauan kinerja, para manajer berharap dapat menghasilkan evaluasi yang objektif, karyawan yang lebih efektif, pelanggan yang lebih puas, dan kinerja bisnis yang lebih baik (Snell & Bohlander, 2013).

2.2.3 Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja karyawan dapat dinilai dari perbandingan dari prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja yang diharapkan (Dessler, 2000). Menurut Dessler ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- 1) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, dan penerimaan keluaran.
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Kedisiplinan, meliputi kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.

- 5) Komunikasi, meliputi hubungan antar karyawan maupun dengan pemimpin media komunikasi.

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2006: 34), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude personality* (sikap, keyakinan dan kepercayaan), pembelajaran, dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

Sedangkan menurut Armstrong dan Barin dalam Wibowo (2010: 100), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompensasi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan bimbingan, dukungan yang dilakukan manajer, dan team leader.
- 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.

- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual (situational factor)*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.2.5 Aspek-aspek Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil studi lazer dan wikstrom terhadap formulir penilaian kinerja, faktor yang paling umum muncul adalah pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan keputusan, kreatifitas, dapat diandalkan, perencanaan, komunikasi, kecerdasan, pemecahan masalah, pendelegasian, sikap, usaha, motivasi, dan organisasi (Rivai, 2004: 358-359).

- 1) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan untuk metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- 2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari masing-masing ke dalam bidang-bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya indibidu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai karyawan.

- 3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.

2.2.6 Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Pengelolaan sumber daya yang insani yang islami berusaha meningkatkan potensi kapasitas karakteristik yang diajarkan oleh Rasulullah Shalallahu 'alaihi wa salam, yaitu: Shiddiq, Amanah, Fathanah, dan Tabligh yang harus ada dalam diri setiap karyawan, karena dengan adanya karakteristik tersebut dapat menguntungkan baik bagi karyawan maupun perusahaan (Jusmaliani, 2011).

Untuk aspek Shiddiq (S) dan Amanah (A), evaluasi dapat dilakukan melalui pengamatan dari hari ke hari, namun metode lebih terstruktur adalah pendekatan perilaku seperti critical incident method yakni pencatatan perilaku baik dan buruk karyawan untuk dibicarakan dengan karyawan bersangkutan pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Aspek Fathanah (F) dan Tabligh (T), evaluasi yang dikemukakan berbagai buku teks dapat digunakan karena penilaian tertuju pada kecerdasan dan kemampuan komunikasi yang sudah memiliki alat ukur (Jusmaliani, 2011).

2.3 Religiusitas

2.3.1 Pengertian Religiusitas

Religi berasal dari bahasa latin, menurut satu pendapat asalnya *relegere* yang mengandung arti mengumpulkan, membaca, mengikat. Inti sari yang terkandung dalam istilah tersebut adalah, bahwa agama mengandung arti ikatan-ikatan yang harus dipegang dan dipatuhi manusia (Nasution dalam Purwati, 2016).

Agama sebagai suatu ciri kehidupan sosial manusia yang universal dalam arti bahwa semua masyarakat mempunyai cara-cara berfikir dan pola perilaku yang memenuhi untuk disebut “agama” yang terdiri dari tipe-tipe simbol. Citra, kepercayaan, dan nilai-nilai spesifik yang mana makhluk manusia menginterpretasikan eksistensi mereka yang didalamnya mengandung komponen ritual (Ishammudin, 2002: 29).

Dari istilah agama inilah kemudian muncul apa yang dinamakan religiusitas (*religiousity*). Menurut Nasroni dan Mucharom dalam Mukhofadatur (2013: 14) meski berakar kata sama, namun dalam penggunaanya istilah religiusitas mempunyai makna yang berbeda dengan religi atau agama. Kalau agama menunjuk pada aspek formal yang berkaitan dengan aturan-aturan dan kewajiban, religiusitas menunjuk pada aspek religi yang telah dihayati oleh individu di dalam hati. Religiusitas diidentifikasi dengan keberagamaan. Religiusitas diartikan sebagai seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh

keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah dan kaidah, seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianutnya. Bagi seorang muslim, religiusitas dapat diketahui dari seberapa jauh pengetahuan, keyakinan, pelaksanaan, dan penghayatan atas agama islam.

Religiusitas tidak hanya diwujudkan dalam beribadah saja, namun juga melakukan aktivitas lain yang didorong dengan dasar agama. Bukan hanya aktivitas yang nampak dan dapat dilihat mata, namun juga aktivitas yang tidak Nampak dan terjadi dalam hati seseorang. Karena itu religiusitas seseorang akan meliputi berbagai macam sisi atau dimensi. Pengertian religiusitas berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Glock dan Stark (dalam Ancok, 2005) adalah seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa tekun pelaksanaan ibadah dan seberapa dalam pengkhayatan agama yang dianut seseorang.

Dari pemaparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa religiusitas merupakan kedalaman penghayatan keagamaan seseorang dan keyakinan terhadap adanya Tuhan yang diwujudkan dengan mematuhi perintah dan menjauhi larangan-Nya dengan keiklasan hati dan seluruh jiwa raga, bukan hanya patuh dalam beribadah yang tampak dan dilihat mata, namun juga perwujudan perilaku kehidupan sehari-hari yang tidak tampak.

2.3.2 Dimensi Religiusitas

Glock dan Stark dalam Ancok dan Suroso (2008 : 77) menerangkan tentang lima macam dimensi keagamaan, yaitu:

1) Dimensi Keyakinan (*Ideology*) atau Aqidah Islam

Dimensi ini berisi tentang pengharapan-pengharapan dimana orang religius berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengakui kebenaran doktrin-doktrin tersebut atau bisa dikatakan membahas tentang keimanan penganut suatu aliran agama. Dalam islam, keyakinan sejajar dengan akidah yang menunjukkan pada seberapa tingkat keyakinan seorang muslim dalam melaksanakan kegiatan ritual sesuai yang dianjurkan oleh agama. Dalam keberislaman, dimensi keimanan menyangkut tentang rukun iman. Hal tersebut tergambar pada keyakinan dengan adanya Allah, mengakui kebesaran Allah, pasrah pada Allah, melakukan sesuatu dengan ikhlas, percaya takdir Allah, mengagungkan nama Allah. Dengan keimanan dalam diri, akan mempengaruhi keseluruhan tingkah laku dan perbuatan seseorang sehingga dapat berfikir dengan positif dalam menyelesaikan setiap permasalahan atau pekerjaan yang sedang dihadapi.

2) Dimensi Peribadatan (*Ritualistic*) atau Syariah

Dimensi ini berisi tentang seberapa jauh tingkat ketaatan untuk menunjukkan komitmen terhadap agama yang

dianut. Syariah dalam islam mengarah pada tingkat kepatuhan muslim dalam mengerjakan kegiatan ritual sebagaimana dianjurkan dalam agama. Dalam keberisлам, dimensi ini mencangkup tentang pelaksanaan sholat, puasa, akat, haji, membaca al-Qur'an, do'a, zikir, ibadah kurban, iktikaf dan lain sebagainya.

3) Dimensi Penghayatan dan Pengalaman (*Eksperiensial*)

Dimensi ini berkaitan dengan pengalaman keagamaan, perasaan-perasaan, persepsi-persepsi, dan sensasi-sensasi yang dialami seseorang dalam menjalankan agama yang dianut. Pengalaman spiritual akan menguatkan diri seseorang ketika terbentur pada suatu masalah kehidupan. Dimensi ini tergambar dalam sikap sabar dalam menghadapi cobaan, takut ketika melanggar aturan, dan lain sebagainya.

4) Dimensi Pengetahuan Agama (*Intellectual*)

Dimensi ini mengacu pada pengetahuan seseorang mengenai ajaran-ajaran agamanya. Dalam praktik kehidupan, seseorang yang melaksanakan perintah dan menjauhi larangan agama akan memperoleh kesejahteraan lahir dan batin (dunia dan akhirat). Hal tersebut membutuhkan pengetahuan yang mendalam tentang ajaran agama dengan membaca kitab suci, membaca buku-buku agama, timbul getaran perasaan ketika mendengar bacaan kitab suci.

5) Dimensi Pengalaman (*Konsekuensial*) atau Akhlak

Dimensi ini membahas seberapa tingkatan seorang muslim dalam berperilaku sehingga dimotivasi oleh ajaran-ajaran agama yang mencakup hubungan antara sesama manusia atau relasi antara individu dengan dunianya serta seberapa jauh seseorang dapat menerapkan ajaran agama dalam perilaku sehari-hari. Hal tersebut tergambar dari tolong-menolong, lapang dada, saling menyayangi dan mengasihi, selalu optimis dalam menghadapi persoalan, tidak mudah putus asa, fleksibel dalam menghadapi berbagai masalah, bertanggung jawab dan dapat menjaga kebersihan lingkungan.

Berdasarkan penelitian di atas penulis menggunakan teori yang dikemukakan oleh Glock dan Stark (1994: 77) sebagai dasar dalam pembuatan skala, karena teori tersebut mencakup lima dimensi yang mendasari individu dalam religiusitas (keberagamaan), meliputi: ideologis atau keyakinan (*religious belief*), ritualistic atau peribadatan (*religious practice*), eksperiensial atau pengalaman (*religious feeling*), intelektual atau pengetahuan (*religious knowledge*), dan konsekuensi atau penerapan (*religious effect*).

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Religiusitas

Thouless (2009: 119) menyatakan ada beberapa factor yang mempengaruhi religiusitas, yaitu:

- 1) Pengaruh pendidikan dan berbagai tekanan social (faktor sosial) yang menyangkut semua pengaruh sosial dalam perkembangan sikap keagamaan, termasuk pendidikan orang tua, tradisi-tradisi sosial untuk menyesuaikan dengan berbagai pendapatan sikap yang disepakati oleh lingkungan.
- 2) Berbagai pengalaman yang dialami oleh individu dalam membentuk sikap keagamaan terutama pengalaman mengenai keindahan, keselarasan, dan kebaikan, konflik moral (faktor moral, pengalaman emosional keagamaan (faktor efektif).
- 3) Faktor-faktor yang seluruhnya atau sebagian yang timbul dari kebutuhan-kebutuhan yang tidak terpenuhi, terutama kebutuhan terhadap keamanan, cinta kasih, dan harga diri.
- 4) Faktor intelektual yaitu berbagai hal yang berhubungan dengan proses pemikiran verbal terutama dalam pembentukan keyakinan-keyakinan keagamaan.

Menurut Jalaluddin (2010: 305), ada dua faktor yang mempengaruhi religiusitas diantaranya faktor intern dan ektern. Factor intern meliputi keturunan, usia, kepribadian dan kondisi

kejiwaan, sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan keluarga, masyarakat dan sekolah.

2.3.4 Fungsi Religiusitas

Ancok dalam Muhkafadhatun (2013: 20) menyatakan fungsi religiusitas bagi manusia erat kaitannya dengan fungsi agama. Agama merupakan kebutuhan emosional manusia dan merupakan kebutuhan alamiah. Adapun fungsi agama, meliputi:

- 1) Agama sebagai sumber ilmu dan sumber etika ilmu, manusia mempercayakan fungsi edukasi pada agama yang mencakup tugas mengajar dan membimbing. Pengendali utama kehidupan manusia adalah kepribadian yang mencakup unsure-unsur pengalaman, pendidikan yang merupakan pokok-pokok kepercayaan agama.
- 2) Agama sebagai alat justifikasi dan hipotesis ajaran-ajaran agama dapat dipakai sebagai hipotesis untuk membuktikan kebenarannya, salah satu hipotesis ajaran agama islam adalah selalu mengingat Allah (dzikir), maka hati akan tenang. Ajaran agama dipandang sebagai dipandang sebagai hipotesis yang dibuktikan kebenarannya empirik, artinya tidaklah salah untuk membuktikan ajaran agama secara ilmiah, karena dapat menyebabkan pemeluk agama lebih meyakini ajaran agamanya.

- 3) Agama sebagai motivator. Agama mendorong pemeluknya untuk berpikir, merenung, meneliti segala hal yang terdapat di bumi, diantara langit dan bumi juga dalam diri sendiri.
- 4) Fungsi pengawasan sosial. Agama ikut bertanggung jawab terhadap norma-norma social dengan cara memberi sanksi bagi yang melanggar larangan agama dan memberi imbalan pada individu yang menaati perintah agama. Hal tersebut membuat manusia termotivasi dalam bertingkah laku sesuai dengan norma-norma yang berlaku dimasyarakat, sehingga manusia akan melakukan perbuatan yang dapat dipertanggungjawabkan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Dalam aktivitas bekerja diperlukan landasan moral yang berasal dari ajaran-ajaran agama sehingga tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan orang lain dan organisasi. Seseorang yang bekerja dengan baik dan disiplin dalam bekerja serta mempunyai kinerja yang baik dikarenakan juga tingkat kesadaran religious orang tersebut, karena bekerja dianggap sebagai ibadah maka ini juga menimbulkan semangat kerja bagi para pekerja dan selain itu juga mereka bekerja secara jujur dan ulet.

Tingkat kesadaran religious seseorang dapat menimbulkan dorongan yang kuat dan dapat menjadi motivator untuk mengarahkan seseorang dalam bekerja. Salah satu faktor yang terpenting dari dasar etos kerja adalah faktor religious atau agama. Religiusitas adalah internalisasi nilai-nilai agama dalam diri seseorang. Internalisasi berkaitan dengan kepercayaan terhadap ajaran-ajaran agama baik didalam hati maupun dalam ucapan. Kepercayaan ini kemudian diaktualisasikan dalam perbuatan dan tingkah laku sehari-hari (Aviyah, 2014: 127).

Glock dan Strak dalam Ancok (1994: 77) menyatakan ada 5 dimensi religiusitas dalam Islam, yaitu:

- 1) Keyakinan
- 2) Pengetahuan agama
- 3) Pengalaman
- 4) Praktik agama
- 5) Pengamalan

Dimensi tersebut diatas tertanam pada diri manusia akan menjadikan pribadi yang akan dapat merubah tingkah laku individu yang lebih baik dalam kehidupan sehari-hari. Dengan itu dalam perusahaan suatu religiusitas harus ada untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan diyakini pasti dapat meningkatkan kesuksesan dalam tujuan perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan adanya religiusitas didalam aktifitas perusahaan. Penilaian terhadap

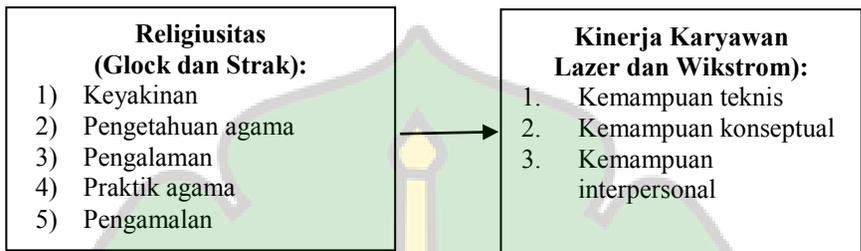
religiusitas memiliki hubungan yang nyata dengan kinerja karyawan yang mampu mendorong karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugas dalam pekerjaannya dengan baik dan benar.

Menurut lazer dan wikstrom kinerja karyawan dapat diukur dari beberapa aspek, yaitu:

- 1) Kemampuan teknis
- 2) Kemampuan konseptual
- 3) Kemampuan interpersonal.

Dari beberapa aspek tersebut dapat dijadikan sebagai pengukuran kinerja karyawan yang baik. Setiap karyawan ditekankan untuk memiliki kemampuan yang mendukung kinerja dan pertanggungjawaban yang tinggi. Dasar dari pertanggungjawaban adalah perilaku seseorang yang dapat merubah suasana kerja, karena kinerja yang meningkat adalah hasil dari melakukan sesuatu yang benar pada waktu yang tepat (Wibowo, 2010: 86).

Berikut merupakan kerangka pemikiran dalam penelitian yang akan dilakukan, yaitu:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu tentang pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa *research*, yaitu:

Pertama, penelitian dilakukan Sukri Karim (2017), dengan judul Hubungan Gaya Kempemimpinan Transformasi dan Religiusitas dengan Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan signifikan dan religiusitas tidak memiliki pengaruh signifikan. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan adalah objek dan lokasi yang berbeda dan memiliki kesamaan dari segi variable penelitian.

Kedua, penelitian dilakukan oleh Isni Purwati (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi, lingkungan kerja dengan religiusitas sebagai variabel Moderating terhadap produktivitas Kerja karyawan (Studi PT. Daya Manunggal di kota Salatiga). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan terhadap pengaruhnya religiusitas dan religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan adalah objek dan lokasi yang berbeda dan memiliki kesamaan dari segi variable penelitian.

Ketiga, penelitian dilakukan oleh Dwi Rohani (2014) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT di Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan religiusitas berkorelasi dengan kinerja karyawan, akan tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan adalah objek dan lokasi yang berbeda dan memiliki kesamaan dari segi variable penelitian.

Keempat, penelitian dilakukan oleh Desy Nur Aini (2016) dengan judul Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Waroeng Steak and Shake Cabang Semarang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja dan

Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan adalah objek dan lokasi yang berbeda dan memiliki kesamaan dari segi variable penelitian.

Kelima, penelitian dilakukan oleh Karina Dewi Alfisyah dan Moch. Khoirul Anwar (2018) dengan judul Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh linier dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan adalah objek dan lokasi yang berbeda dan memiliki kesamaan dari segi variable penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Religiusitas dengan Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Aceh. (ISSN:2548-4044 Psikoislamedia Jurnal Psikologi Volume 2 Nomor 2, 2017).	Sukri Karim (2017).	Metode penelitian dengan teknik kuantitatif. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 karyawan, menggunakan uji statistik non parametrik yaitu korelasi Spearman.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformatif dan kinerja memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai $p < 0,021 < 0,05$. Sedangkan religiusitas dan kinerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai $p > 0,198 > 0,05$.

2	Pengaruh Motivasi, lingkungan kerja dengan religiusitas sebagai variabel Moderating terhadap produktivitas Kerja karyawan (studi pt. Daya manunggal di kota Salatiga). Skripsi Institut Agama Islam Negeri Salatiga 2016.	Isni Purwati (2016).	Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuisisioner, wawancara, dan observasi dengan 73 orang responden.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi positif, variabel lingkungan kerja negative, serta variabel religiusitas positif memperkuat pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
No	Judul	Peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT di Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang. Skripsi Sekolah Tinggi Islam Negeri Salatiga 2014.	Dwi Rohayati (2014).	Metode penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data kuisisioner kepada 58 responden dari teknik <i>simple random sampling</i> .	Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, religiusitas berkorelasi positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, dan variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel motivasi
4	Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi	Desy Nur Aini (2016).	Metode penelitian menggunakan dengan metode	Hasil uji F-test menunjukkan bahwa kepemimpinan

	<p>Kerja dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Waroeng Steak and Shake Cabang Semarang). Skripsi Institut Agama Islam Negeri Salatiga 2016.</p>		<p>kuantitatif dengan teknik pengumpulan data kuisioner terhadap 80 responden dari teknik <i>probability sampling</i>.</p>	<p>Islami, motivasi kerja dan religiusitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil koefisien determinasi (R^2) kontribusi variabel independen (kepemimpinan Islami, motivasi kerja dan religiusitas) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 46,5% sedangkan sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian.</p>
5	<p>Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI (Jurnal Ekonomi Islam Volume 1 Nomor 2, 2018).</p>	<p>Karina Dewi Alfisyah dan Moch. Khoirul Anwar (2018).</p>	<p>Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data teknik angket/kusioner terhadap 72 responden dari teknik <i>simple random sampling</i>.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki hubungan yang linear dengan variabel kinerja. Berdasarkan uji T yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Adapun berdasarkan uji R square yang telah</p>

				dilakukan menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki pengaruh sebesar 39,3% terhadap variabel kinerja.
--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah (2019).

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini dilakukan untuk menganalisis tingkat pengaruh variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan, dimana setiap karyawan yang sudah memiliki latar belakang nilai religiusitas diperkirakan/ditaksirkan bahwa akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan suatu perusahaan. Oleh karena itu, peneltian ini ingin menganalisis tingkat pengaruh nilai-nilai reliusitas karyawan terhadap kinerja yang dilakukan pada PT Bank Aceh Syariah.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah.

H_1 : Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan penelitian kuantitatif karena data-data yang diperoleh untuk sebagai jawaban dari rumusan masalah peneliti mengambil dari acuan skala sikap yang diukur melalui rasio numerik. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian pengujian melalui variabel dari suatu penelitian yang ditunjukkan dengan angka-angka (Noor, 2005). Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang ditujukan langsung dari hasil pengamatan pada Bank Aceh Syariah.

Adapun pendekatan penelitian ini adalah bersifat deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian berdasarkan penggambaran dan menjelaskan pengaruh Nilai-nilai religiusitas terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah, Banda Aceh. Sedangkan kuantitatif merupakan jenis penelitian berdasarkan angka-angka dengan menggunakan analisis statistik. Analisis tersebut menggunakan bantuan aplikasi computer statistiska *SPSS Versi 22.0* untuk *Windows*.

3.2 Data dan Teknik Pemerolehannya

1. Subjek penelitian

Subjek penelitian adalah responden atau sumber data yang memberikan data untuk peneliti (Hamidi, 2010: 5). Subjek

penelitian yang dilakukan adalah seluruh karyawan Bank Aceh Syariah.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah tempat yang dijadikan sebagai penelitian (Hamidi, 2010: 6). Objek penelitian yang dilakukan berdasarkan/fokus penelitian adalah pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah..

3. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer sebagai perolehan data/sumber data, yaitu perolehan dari hasil angket penelitian/kuisisioner, berupa tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan isi kuisisioner penelitian (Azwar, 2010: 91).

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengambilan teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuisisioner, yaitu sebaran kuisisioner kepada karyawan Bank Aceh Syariah. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Azwar, 2010: 142).

Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuisisioner kepada responden. Kuisisioner yang diberikan memuat sejumlah pertanyaan yang akan dijawab oleh responden, dimana kuisisioner yang diberikan bersifat tertutup karena untuk memperoleh data yang luas dari objek penelitian. Kuisisioner yang bersifat tertutup

berarti memberikan keluasaan kepada responden untuk menjawab pertanyaan dengan apa yang dinilai responden.

Kuisisioner yang diberikan kepada responden berisi pernyataan-pernyataan yang merupakan setuju dan tidak setuju terhadap suatu pernyataan. Penggunaan terhadap sikap responan akan di dibentuk dalam skala ordinal yang merupakan skala dalam penelitian kualitatif dengan penomoran. Skala tersebut akan di konversikan kedalam bentuk skala interval yang merupakan bentuk dari pengukuran skala data kuantitatif. Berikut merupakan penjabaran terhadap skor skala dengan teknik pengskalaan *Skala Likert Summated Ratings*.

Tabel 3.1
Skor Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Tidak Berpendapat	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: Juliansyah (2011: 128).

3.4 Penentuan Populasi dan Sampel

Pengertian populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011: 117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Aceh Syariah.

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi, biasanya sampel sangat tergantung pada populasinya. Jika populasi penelitian besar, maka penentuan sampel dapat dihitung (Arikunto, 2002: 104). Dalam penelitian ini penentuan sampel berdasarkan jumlah karyawan yang ada di Bank Aceh Syariah.

Menurut Arikunto (2002: 108), menyatakan bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua tetapi jika jumlahnya besar, dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Dalam penelitian yang dilakukan penelitian mengambil keseluruhan populasi dari jumlah karyawan bank aceh Syariah. Yaitu pengambilan sampel dilakukan dengan mengambil seluruh populasi (jumlah karyawan) yang aktif di Bank Aceh syariah wilayah Banda Aceh berjumlah 45 orang karyawan.

3.5 Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

1. Religiusitas

Menurut Jalaludin^R (1997: ^R 109) menyatakan bahwa religiusitas adalah sikap keberagamaan yang lahir/ada dalam diri manusia yang mendorongnya bertingkah laku sesuai dengan kadar ketentuan agama. Sedangkan Glock dan Strak dalam Ancok (1994: 77), mengemukakan bahwa religious memiliki lima dimensi, yaitu keyakinan, peribadatan, pengalaman, pengetahuan agama, dan pengamalan. Oleh karena itu, Religiusitas merupakan penilaian

sikap/akhlak seseorang dalam memahami dan menghayati agama kedalam kehidupan yang mencakup keyakinan, praktik agama, pengalaman, pengetahuan agama, dan pengamalan agama dalam bertingkah laku.

Tingkat penilaian religiusitas karyawan Bank Aceh terhadap penerapan prinsip-prinsip syariah kepada peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam penelitian yang dilakukan. Penggunaan variabel religiusitas menjadi acuan pertama dalam penilaian seberapa besar pemahaman karyawan Bank Aceh syariah dalam memahami agama terhadap penerapan prinsip syariah dalam peningkatan kinerja karyawan pada Bank Aceh syariah.

2. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan tanggungjawab kerja karyawan pada perusahaan, yaitu pengaruh seberapa besar karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan (Matnis dan Jacson, 2002: 78). Kualitas kinerja karyawan meningkat apabila karyawan bekerja dengan penuh tanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Perilaku karyawan akan penentuan utama maksimalnya kinerja. Penekanan terhadap perilaku tersebut berdasarkan tingkat pengetahuannya dan spiritual yang dimiliki oleh setiap karyawan. Karyawan dengan watak/perilaku yang baik akan bertanggungjawab terhadap pencapaian kinerja perusahaan. Perilaku setiap manusia selalu ditentukan dengan seberapa besar

dia memahami agamanya berdasarkan prinsip agama yang ditekankan kepada manusia itu sendiri.

Oleh karena itu, kualitas pengetahuan agama yang baik akan menentukan tingkat tanggungjawab manusia dalam bekerja. Tanggungjawab ini akan dinilai secara kuantitatif dari peningkatan kinerja pada perusahaan yang dijalankan.

Tabel 3.2
Indikator Penelitian

Variabel	Konseptual Variabel	Indikator	Item	Skala Pengukuran
Religiusitas (X)	Religiusitas adalah seberapa jauh pengetahuan, kokoh keyakinan, ketekunan pelaksanaan peribadatan, dan pengkhayatan agama yang dianut seseorang (Glock dan stark dalam Ancok, 2005).	a. Keyakinan b. Peribadatan c. Pengkhayatan d. Pengetahuan agama e. Pengalaman	1,2,3,4,5	Skala Interval
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah penilaian kemampuan yang ditunjukkan dari hasil keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan	a. Kemampuan teknis b. Kemampuan konseptual c. Kemampuan hubungan interpersonal	1,2,3	Skala Interval

	tugas dan tanggung jawab dalam menggapai sasaran/target dari perusahaan. (Lazer dan Wilskom dalam Wibowo, 2010).			
--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah (2019).

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Uji Prasyarat Analisis

1) Uji Validitas Data

Validitas data adalah kecermatan suatu data atau instrument data dalam mengukur apa yang ingin diukur. Data yang dikatakan valid jika terjadi korelasi yang kuat dengan skor totalnya (Duwi, 2009). Uji validitas data berfungsi untuk mengukur variabel religiusitas dan kinerja karyawan, hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2003: 267). Uji validitas data pernyataan menggunakan aplikasi *SPSS versi 21,0 for windows* dengan teknik *corrected item total correlation*. Jika nilai koefesirnya positif dan lebih besar daripada *r table product moment*, maka data tersebut dinyatakan valid. Nilai *r table* dapat dilihat pada *table statistic* pada signifikansi 0,05 dan 2 sisi (Sugiyono, 2003: 172).

2) Uji Reliabilitas Data

Reliability analysis adalah analisis yang banyak digunakan untuk mengetahui keajekan atau konsistensi alat ukur yang menggunakan skala, kuisisioner, atau angket (sugiyono, 2003: 167). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kelayakan dari kuisisioner variabel religiusitas dan kinerja karyawan. Uji reliabilitas data pernyataan menggunakan bantuan *SPSS versi 21,0 for windows* dengan teknik *Cronbach Alpha*. Menurut sekaran dalam duwi, jika nilai reliabilitas data kurang 60% memberikan pengartian bahwa data kurang baik, sedangkan 70% dapat diterima, dan diatas 80% adalah baik (Duwi, 2009: 172).

3.7 Teknik Analisis Data

1) Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif digunakan untuk memberikan penjelasan mengenai data-data yang berbentuk angka kedalam suatu kalimat agar mudah dipahami. Data yang dipaparkan ini merupakan karakteristik responden. Pada penelitian ini, karakteristik responden meliputi jenis kelamin, masa kerja, dan tingkat pendidikan.

2) Analisis Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak (Juliansyah, 2012: 174). Uji Normalitas digunakan

untuk mengetahui daya yang diambil dari populasi variabel religiusitas dan kinerja karyawan berdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas menggunakan *one sample kolmogorov-Smirnov test* dengan *SPSS versi 21,0 for windows*. Suatu populasi yang berdistribusi normal jika nilai hitung signifikansi $>0,05$ dan sebaliknya.

b. Uji Lineritas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan predictor mempunyai hubungan linear atau tidak dengan variabel linear terikat. Uji linearitas garis regresi merupakan suatu pembuktian apakah model garis linear yang diterapkan benar-benar sesuai dengan keadaannya atau tidak. Pengujian ini menggunakan analisis table ANOVA dengan bantuan program aplikasi *SPSS versi 21.0 for windows*, kriteria yang diterapkan untuk menentukan kelinearitas garis regresi adalah harga koefesien signifikansi. Jika koefesien signifikansi lebih besar deari harga *alpha* yang ditentukan, yaitu 5%, maka dinyatakan bahwa garis regresi berbentuk linear (Gunawan, 2005: 135).

c. Analisis regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk meramalkan atau memprediksi variabel tingkat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel

independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2014: 261). Adapun persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta X$$

Keterangan:

Y : Subjek dalam variabel dependen yang diprediksi, yaitu Variabel Kinerja Karyawan.

α : nilai Y ketika nilai X = 0 (Konstan).

β : Angka arah atau koefisien regresi, yang menggambarkan penurunan (-) atau penambahan (+) angka/nilai variabel dependen (Kinerja Karyawan) pada perubahan variabel independen (Religiusitas).

X : Variabel independen (Religiusitas).

3.8 Uji Hipotesis

Langkah pengujian dan pembuktian secara statistic terhadap hipotesis dalam penelitian ini digunakan dengan uji parsial (uji T) dan Uji R^2 (koefisien Determinansi).

a. Uji T

Uji T (uji parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikansi atau tidak terhadap variabel dependen. Hasil T hitung dapat dilihat pada *table Coefficients^a*. Jika signifikansi $>0,05$ maka tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen,

sedangkan jika signifikansi $<0,05$ maka ada pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen (Umar, 2013: 149). Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi *SPSS versi 21,0 for windows*.

b. Uji R^2

Uji koefesien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, maka dihitung koefesien determinasi (KD) dengan asumsi faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan atau tetap (*caeteris paribus*). Uji koefesien determinansi dalam penelitian ini dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS versi 21,0 for windows*. Tinggi rendahnya variabel independen mempengaruhi variabel dependen ditentukan oleh nilai koefesien determinansi. Pengaruh tinggi rendahnya koefesien determinansi tersebut digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Guilford yang dikutip oleh Supranto (2001: 227) adalah sebagai berikut:

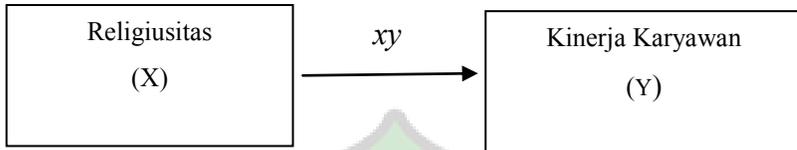
Tabel 3.3

Tinggi Rendahnya Koefesien Determinansi

Pernyataan	Keterangan
<4%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16%	Pengaruh Rendah tapi Pasti
17% - 49%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 81%	Pengaruh Tinggi atau Kuat
>80%	Pengaruh Tinggi Sekali

Sumber: Data diolah (2019).

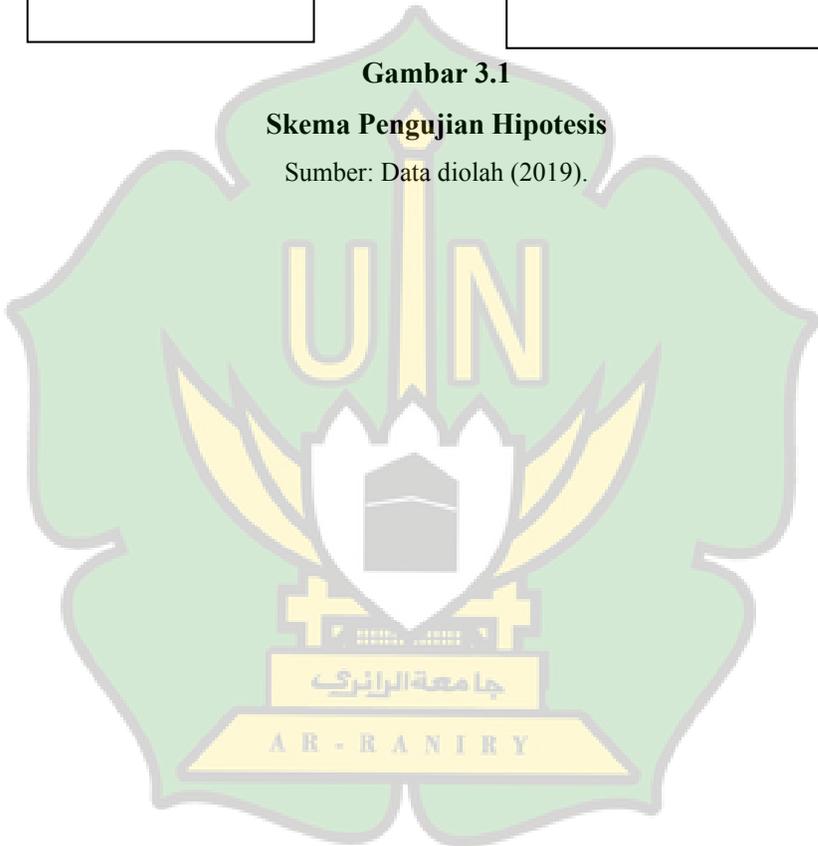
c. Skema Pengujian Hipotesis



Gambar 3.1

Skema Pengujian Hipotesis

Sumber: Data diolah (2019).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Bank Aceh Syariah

Gagasan untuk mendirikan Bank milik Pemerintah Daerah di Aceh teretus atas prakarsa Dewan Pemerintah Daerah Peralihan Provinsi Atjeh (sekarang disebut Pemerintah Provinsi Aceh). Setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah peralihan Provinsi Aceh di Kutaraja (sekarang Banda Aceh) dengan Surat Keputusan Nomor 7/DPRD/5 tanggal 7 September 1957, beberapa orang mewakili Pemerintah Daerah menghadap Mula Pangihutan Tamboenan, wakil Notaris di Kutaraja, untuk mendirikan suatu Bank dalam bentuk Perseroan Terbatas yang bernama “PT Bank Kesejahteraan Atjeh, NV” dengan modal dasar ditetapkan Rp 25.000.000 (www.bankacehsyariah.com).

Pada tahun 1963 Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh membuat Peraturan Daerah No. 12 Tahun 1963 sebagai landasan hukum berdirinya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Dalam Perda tersebut ditegaskan bahwa maksud pendirian Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh adalah untuk menyediakan pembiayaan bagi pelaksanaan usaha-usaha pembangunan daerah dalam rangka pembangunan nasional semesta berencana (www.bankacehsyariah.com).

Sepuluh tahun kemudian, atau tepatnya pada tanggal tanggal 7 April 1973, Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh

mengeluarkan Surat Keputusan No. 54/1973 tentang Penetapan Pelaksanaan Pengalihan PT Bank Kesejahteraan Aceh, NV menjadi Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Peralihan status, baik bentuk hukum, hak dan kewajiban dan lainnya secara resmi terlaksana pada tanggal 6 Agustus 1973, yang dianggap sebagai hari lahirnya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh (www.bankacehsyariah.com).

Untuk memberikan ruang gerak yang lebih luas kepada Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, Pemerintah Daerah telah beberapa kali mengadakan perubahan Peraturan Daerah (Perda), yaitu mulai Perda No.10 tahun 1974, Perda No. 6 tahun 1978, Perda No. 5 tahun 1982, Perda No. 8 tahun 1988, Perda No. 3 tahun 1993 dan terakhir Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh Nomor : 2 Tahun 1999 tanggal 2 Maret 1999 tentang Perubahan Bentuk Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, yang telah disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 584.21.343 tanggal 31 Desember 1999 (www.bankacehsyariah.com).

Perubahan bentuk badan hukum dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas dilatarbelakangi keikutsertaan Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh dalam program rekapitalisasi, berupa peningkatan permodalan bank yang ditetapkan melalui Keputusan Bersama Menteri Keuangan

Republik Indonesia dan Gubernur Bank Indonesia Nomor 53/KMK.017/1999 dan Nomor 31/12/KEP/GBI tanggal 8 Februari 1999 tentang Pelaksanaan Program Rekapitalisasi Bank Umum, yang ditindaklanjuti dengan penandatanganan Perjanjian Rekapitalisasi antara Pemerintah Republik Indonesia, Bank Indonesia, dan PT. Bank BPD Aceh di Jakarta pada tanggal 7 Mei 1999.

Perubahan bentuk badan hukum menjadi Perseroan Terbatas ditetapkan dengan Akte Notaris Husni Usman, SH No. 55 tanggal 21 April 1999, bernama PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh disingkat PT Bank BPD Aceh. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan Surat Keputusan Nomor C-8260 HT.01.01.TH.99 tanggal 6 Mei 1999. Dalam Akte Pendirian Perseroan ditetapkan modal dasar PT Bank BPD Aceh sebesar Rp 150 milyar.

Berdasarkan Akta Notaris Husni Usman tentang Pernyataan Keputusan Rapat No. 10 Tanggal 15 Desember 2008, notaris di Medan tentang peningkatan modal dasar Perseroan, modal dasar kembali ditingkatkan menjadi Rp1.500.000.000.000 dan perubahan nama Perseroan menjadi PT. Bank Aceh. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-44411.AH.01.02 Tahun 2009 pada tanggal 9 September 2009. Perubahan nama menjadi PT. Bank Aceh telah

disahkan oleh Keputusan Gubernur Bank Indonesia No.12/61/KEP.GBI/2010 tanggal 29 September 2010.

Bank juga memulai aktivitas perbankan syariah dengan diterimanya surat Bank Indonesia No.6/4/Dpb/BNA tanggal 19 Oktober 2004 mengenai Izin Pembukaan Kantor Cabang Syariah Bank dalam aktivitas komersial Bank. Bank mulai melakukan kegiatan operasional berdasarkan prinsip syariah tersebut pada 5 November 2004.

Proses konversi Bank Aceh menjadi Bank Syariah diharapkan dapat membawa dampak positif pada seluruh aspek kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat. Dengan menjadi Bank Syariah, Bank Aceh bisa menjadi salah satu titik episentrum pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah yang lebih optimal.

Kantor Pusat Bank Aceh berlokasi di Jalan Mr. Mohd. Hasan No 89 Batoh Banda Aceh. Sampai dengan akhir tahun 2017, Bank Aceh telah memiliki 161 jaringan kantor terdiri dari 1 Kantor Pusat, 1 Kantor Pusat Operasional, 25 Kantor Cabang, 86 Kantor Cabang Pembantu, 20 Kantor Kas tersebar dalam wilayah Provinsi Aceh termasuk di kota Medan (dua Kantor Cabang, dua Kantor Cabang Pembantu, dan satu Kantor Kas), dan 17 Payment Point. Bank juga melakukan penataan kembali lokasi kantor sesuai dengan kebutuhan (www.bankacehsyariah.com).

1) Riwayat dan Perubahan Nama Serta Badan Hukum

- a. 19 Nopember 1958 : NV. Bank Kesejahteraan Atjeh (BKA)
- b. 6 Agustus 1973 : Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh (BPD IA)
- c. 5 Februari 1993 : PD. Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh (PD. BPD IA)
- d. 7 Mei 1999 : PT. Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, disingkat menjadi: PT. Bank BPD Aceh
- e. 29 September 2010 : PT. Bank Aceh
- f. 19 September 2016: PT. Bank Aceh Syariah

2) Visi, Misi dan Motto PT Bank Aceh Syariah

a. Visi

“Menjadi Bank Syariah Terdepan dan Terpercaya dalam Pelayanan di Indonesia”

b. Misi

- a) Menjadi penggerak perekonomian Aceh dan pendukung agenda pembangunan daerah
- b) Memberi layanan terbaik dan lengkap berbasis TI untuk semua segmen nasabah, terutama sektor usaha kecil, menengah, sektor pemerintah maupun korporasi

- c) Menjadi bank yang memotivasi karyawan, nasabah dan stakeholders untuk menerapkan prinsip syariah dalam muamalah secara komprehensif (*syumul*)
 - d) Memberi nilai tambah yang tinggi bagi pemegang saham dan masyarakat Aceh umumnya.
 - e) Menjadi perusahaan pilihan utama bagi profesional perbankan syariah di Aceh.
- c. Motto / Corporate Image
 “Kepercayaan dan Kemitraan.”

4.2 Identitas Responden

1. Jenis kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

VAR00001

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	43	95,6	95,6	95,6
Valid Perempuan	2	4,4	4,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data Diolah (2019).

Dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden karyawan PT Bank Aceh Syariah berdasarkan jenis kelaminnya adalah sebanyak sebanyak 43 orang laki-laki, sedangkan jumlah karyawan perempuan sebanyak 2 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

responden (karyawan) yang paling dominan pada PT Bank Aceh Syariah adalah berjenis kelamin Laki-laki.

2. Usia

Tabel 4.2 Usia

VAR00001

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 20 tahun	1	2.2	2.2	2.2
20-29 tahun	13	28.9	28.9	31.1
Valid 30-39 tahun	18	40.0	40.0	71.1
> 40 tahun	13	28.9	28.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2019).

Pada Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah responden karyawan PT Bank Aceh Syariah berdasarkan usianya adalah sebanyak 1 orang yang berusia kurang dari 20 tahun, sebanyak 13 karyawan berusia 20-29 tahun, sebanyak 18 orang karyawan yang berusia lebih dari 30-39 tahun, dan 13 orang karyawan yang berusia lebih 40 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden (karyawan) pada PT Bank Aceh Syariah memiliki usia 30-39 tahun.

3. Pendidikan

Tabel 4.3 Pendidikan

VAR00001

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SLTA	3	6.7	6.7	82.2
Diploma Valid	34	75.6	75.6	75.6
S1	8	17.8	17.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2019).

Dari Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa responden karyawan PT Bank Aceh Syariah berdasarkan pendidikan terakhir adalah yang berpendidikan SLTA sebanyak 3 orang, Diploma sebanyak 34 orang, dan Sarjana sebanyak 8 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden (karyawan) pada PT Bank Aceh Syariah mayoritas adalah berpendidikan terakhir Diploma karena jumlahnya lebih banyak dibandingkan dengan yang berpendidikan SLTA, dan Sarjana (S1).

4. Lama Kerja

Tabel 4.4 Lama Kerja

VAR00001

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-2 tahun	13	28.9	28.9	28.9
2-3 tahun	7	15.6	15.6	44.4
Valid				

> 4 tahun	25	55.6	55.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2019).

Dari Tabel 4.4 menunjukkan bahwa jumlah responden karyawan PT Bank Aceh Syariah berdasarkan lama kerjanya di PT Bank Aceh Syariah adalah sejumlah 13 orang bekerja selama 1-2 tahun, 7 karyawan bekerja selama 2-3 tahun, dan 25 orang karyawan bekerja selama >4 tahun yang bekerja di PT Bank Aceh Syariah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah responden (karyawan) PT Bank Aceh Syariah yang bekerja kurang dari >4 tahun adalah yang paling banyak dengan prosentase 55,6% atau setengah dari jumlah responden (karyawan) PT Bank Aceh Syariah.

5. Analisis Deskriptif Statistik

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh karyawan PT Bank Aceh Syariah yang memiliki 2 Kantor Cabang dan 4 Kantor Cabang Pembantu di kota Banda Aceh dengan jumlah responden atau karyawan 45 orang. Deskripsi variabel yang digunakan yaitu ada variabel Religiusitas yang merupakan variabel X dan variabel kinerja karyawan yang merupakan variabel Y. Analisis deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakter sampel yang berasal dari tanggapan responden. Hasil statistik deskriptif disajikan dalam Tabel sebagai berikut:

a. Variabel Religiusitas (X)

Tabel 4.5 Deskriptif Statistik Variabel Religiusitas (X)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	45	76.00	95.00	91.7333	3.61437
Valid N (listwise)	45				

Sumber: Data diolah (2019).

Berdasarkan dari Tabel 4.5 di atas adalah responden atau karyawan dari PT Bank Aceh Syariah memiliki Religiusitas dengan klasifikasi yang Sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Bank Aceh Syariah memiliki tanggapan yang *sedang* (tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah), yaitu dengan Std. Deviation antara -3 dan +3 terhadap Religiusitas.

b. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.6 Deskriptif Statistik Variabel Religiusitas (X)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	45	79.00	128.00	104.2667	11.49387
Valid N (listwise)	45				

Sumber: Data diolah (2019).

Berdasarkan dari Tabel 4.6 di atas adalah responden atau karyawan dari PT Bank Aceh Syariah memiliki Kinerja Karyawan dengan klasifikasi yang Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa

karyawan di PT Bank Aceh Syariah memiliki tanggapan yang *Tinggi* terhadap Kinerja Karyawan.

4.3 Hasil Pengujian

4.3.1 Uji Validitas

Sebuah data kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut dapat mengungkapkan suatu hal yang dapat diukur oleh kuisisioner tersebut. Suatu item pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid apabila r -hitung $>$ r -Tabel. Mencari r -Tabel dengan taraf signifikan 5% yaitu:

$$Df = N - k = 45 - 2 = 43$$

N : jumlah sampel
(responden) K : jumlah
variabel independen

Maka besarnya r -Tabel dengan taraf signifikan 5% sebesar 0.2483. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Religiusitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Indikator
Item_1	1.7556	2.507	408	833	Keyakinan
Item_2	1.7111	2.574	455	831	
Item_3	1.7111	2.665	413	833	
Item_4					

	1.7111	2.437	518	829	
Item_5	1.6444	2.871	526	831	
Item_6	1.8444	2.316	392	834	
Item_7	1.8000	2.527	352	835	
Item_8	1.7778	2.313	456	830	Peribadatan
Item_9	1.8222	2.468	356	836	
Item_10	1.8444	2.453	345	836	
Item_11	1.8000	2.209	470	830	
Item_12	1.7556	2.507	408	833	
Item_13	1.7333	3.064	209	841	Pengahayatan
Item_14	1.7111	2.437	518	829	
Item_15	1.7333	2.836	303	837	
Item_16	1.9556	1.862	481	829	Pengetahuan
Item_17	1.6889	2.446	577	827	Agama
Item_18	1.8889	2.328	361	836	Pengalaman
Item_19	1.8000	2.209	470	830	

Sumber: Data diolah (2019).

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Indikator
Item_1	02.8889	26.510	797	945	Kemampuan Teknis
Item_2	03.4222	26.522	613	947	
Item_3	02.8000	27.118	644	947	
Item_4	02.9333	27.882	727	946	
Item_5	03.4444	23.662	700	946	
Item_6	02.8667	25.664	743	946	
Item_7	02.8222	28.968	600	947	
Item_8	03.4000	23.109	712	946	
Item_9	02.8000	25.573	714	946	
Item_10	03.0000	30.682	426	949	
Item_11	04.2667	32.109	209	953	Kemampuan Konseptual
Item_12	03.4667	23.891	712	946	
Item_13	02.8222	24.104	827	945	
Item_14	03.0889	29.583	595	947	
Item_15	03.0889	29.446	670	947	
Item_16	03.0667	30.155	521	948	
Item_17					

	02.9556	26.862	550	948
Item_18	02.9778	25.159	570	948
Item_19	03.0444	26.180	678	946
Item_20	02.8667	27.618	745	946
Item_21	03.0889	26.356	707	946
Item_22	03.1111	31.556	328	950
Item_23	02.9333	25.882	776	945
Item_24	03.1333	28.255	575	947
Item_25	02.8444	25.180	810	945
Item_26	03.0667	30.155	449	949

Sumber: Data diolah (2019).

Dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa seluruh r hitung lebih besar dibandingkan r -Tabel, dengan demikian butir pertanyaan pada instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dikatakan handal atau realibel apabila jawaban dari responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu Bawono (2006). Pengujian ini dilakukan terhadap seluruh item pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dengan menggunakan teknik *cronbach's alpha*. Suatu variabel dikatakan

realibel bila nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,60$. Sehingga data tersebut dikatakan realibel atau handal untuk melakukan pengukuran dan penelitian selanjutnya. Hasil uji realibilisas yang diperoleh di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel

Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Realigiusitas	.841	19
Kinerja Karyawan	.953	26

Sumber: Data diolah (2019).

Berdasarkan Tabel 4.9 terlihat kedua variabel memiliki *cronbach's alpha* $> 0,60$. Sehingga kinerja karyawan dapat dikatakan handal atau reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian pada variabel dengan model regresi, model regresi menurut Francis Galton adalah pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen (Widarjono, A., 2016). Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk memastikan bahwa didalam model regresi yang digunakan mempunyai data yang terdistribusi secara normal, bebas dari autokorelasi, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Berikut adalah macam-macam uji asumsi klasik :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui uji t hanya akan valid jika residual yang di dapat mempunyai distribusi normal (Widarjono, A., 2016). Salah satu hal termudah untuk melihat normalitas adalah dengan uji statistik Non-Parametrik Kalmogrov-Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Data dinyatakan normal jika signifikansi lebih dari 5% atau 0,05. Penelitian peneliti pengujian normalitas digunakan untuk menguji data Kompensasi (X_1) dan Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.11 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Religiusitas	Kinerja.Karyawa n
N	45	45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	91.73
	Std. Deviation	11.494
	Absolute	.183
Most Extreme Differences	Positive	.067
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z	1.228	.540
Asymp. Sig. (2-tailed)	.098	.933

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

Sumber: Data diolah (2019).

Hasil dari Tabel 4.11 normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov- Smirnov di atas, dapat diketahui bahwa nilai asymp.sig masing-masing variabel sebesar 0.98 dan 0.933 . Jumlah dari asymp.sig tersebut lebih besar dari 5% atau 0.05. Jadi, data penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan prediktor mempunyai hubungan linear atau tidak dengan variabel linear terikat. Uji linearitas garis regresi merupakan suatu pembuktian apakah model garis linear yang diterapkan benar-benar sesuai dengan keadaannya atau tidak. Pengujian ini menggunakan analisis Tabel *ANOVA* dengan bantuan program komputer *SPSS versi 21.0 for windows*, kriteria yang diterapkan untuk menentukan kelinearitas garis regresi adalah harga koefisien signifikasi. Jika koefisien signifikan lebih besar dari harga alpha yang ditentukan, yaitu 5% atau 0,05, maka dinyatakan bahwa garis regresi berbentuk linear

Tabel 4.12 Uji Linieritas

ANOVA Table					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	1218.967	10	121.897	.902	.542
Linearity	70.147	1	70.147	.519	.476
Between Groups Deviation	1148.819	9	127.647	.945	.501

kinerja * religiusitas	from Linearity				
Within Groups		4593.833	34	135.113	
Total		5812.800	44		

Sumber: Data diolah (2019).

Dari Tabel 4.12 output di atas, diperoleh nilai signifikansi = 0.476 lebih besar dari 0,05, karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel terdapat hubungan linear secara signifikan.

1. Uji Regresi Sederhana

Pengujian hipotesis penelitian bertujuan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier sederhana dengan bantuan program *SPSS 22.0 for windows*.

a. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah

Berdasarkan pengolahan data analisa regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS, diperoleh hasil seperti dimuat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 4.13 Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	136.313	44.251		3.080	.004

Religiusitas	-0.349	0.482	-0.110	-0.725	0.473
--------------	--------	-------	--------	--------	-------

a. Dependent Variabel: kinerja

Sumber: Data diolah (2019).

Dari Tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa nilai konstanta untuk variabel Religiusitas adalah 136.313, sedangkan hasil nilai koefisien Religiusitas adalah -0.349. Dengan demikian dapat dibuat persamaan regresi linear dengan mengacu pada rumus $Y = a + b_1.X$, sebagai berikut:

$$Y = 136.131 - 0.349X$$

Intepretasi dari persamaan di atas adalah bahwa koefisien regresi variabel Religiusitas (X) memiliki tanda negatif (-0,169), yaitu mengandung implikasi bahwa Religiusitas tidak searah dengan Kinerja Karyawan, dengan kata lain bahwa variabel Religiusitas mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan.

a) Uji t

Untuk melakukan uji-t digunakan Tabel *coefficient*, seperti yang telah tercantum pada Tabel 3.13 di atas. Uji-t dilakukan untuk mengetahui terdapat pengaruh antara variabel bebas (Religiusitas) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Berdasarkan data Tabel 3.13 diperoleh t-hitung sebesar -0.725 pada tingkat sig sebesar -0.349.

$H_0 : \beta_1, < 0$: menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah

$H_1 : \beta_1 > 0$: menunjukkan terdapat pengaruh antara Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah Kriteria diterimanya

hipotesis :

- Jika $t\text{-hitung} > t\text{-Tabel}$ dan $\text{sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Jika $t\text{-hitung} < t\text{-Tabel}$, dan $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- Taraf nyata = 5%, derajat kebebasan (df) = $n-2 = 45-2 = 43$

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai $t\text{-hitung}$ sebesar $< t\text{-Tabel}$ ($0.725 < 1.68107$) dan $\text{sig} > 0,05$ ($0.473 < 0,05$) hal ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka dapat dikatatakan bahwa Religiusitas disini tidak berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah.

b) Koefisien Determans (R²)

Koefisien Determinasi (R²) juga disebut sebagai koefisien penentu, yaitu angka indeks yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y). Nilai R² dikatakan baik apabila diatas 5% atau 0.05 karena besarnya R² adalah -0,01. Apabila data yang digunakandata time series biasanya memiliki nilai cukup tinggi yaitu >5% atau 0.05.

Tabel 4.14 Koefisien Determinansi (R^2)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	-.110 ^a	.012	-.011	11.55639

Sumber: Data diolah (2019).

Dari output Tabel 3.14 di atas dapat diketahui bahwa nilai R-square adalah 0.012. Nilai R-square ini memiliki arti bahwa pengaruh variabel Religiusitas (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 1.2% sedangkan 98.8% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diungkapkan pembahasan penelitian analisis pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah, sebagai berikut :

1. Pengaruh antara Religiusitas (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh Religiusitas (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) negatif -0.725 dan tidak signifikan $0.473 > 0.05$. Sehingga dapat diartikan bahwa Religiusitas tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah. Nilai-nilai Religiusitas menyangkut nilai-nilai

keimanan dari masing pihak/karyawan, dimana Religiusitas adalah hal kepribadian manusia, kepercayaan, dan perilaku yang baik dalam menjalankan kegiatan/perbuatan. Kinerja karyawan adalah jalan menuju keberhasilan diperoleh karyawan saat menjalankan tugas yang mengikuti SOP yang telah ditetapkan perusahaan.

Nilai-nilai Religiusitas pada pribadi manusia dapat dipergunakan untuk menjalani kegiatan/perbuatan setiap hari karyawan. . Sedangkan nilai-nilai Religiusitas ini merupakan hal yang ada diluar dari Kinerja Karyawan itu sendiri, akan tetapi perusahaan dapat meningkatkan tingkat religiusitas dari karyawannya yaitu dengan cara menetapkan shalat dzuhur berjamaah pada saat azan berkumandang, kemudian berdo'a, kemudian membahahas masalah-masalah yang terjadi di hari itu agar terciptanya trobosan-trobosan terbaru sehingga menghasilkan SDM yang berkualitas, sehingga kualitas dari kinerja karyawanpun meningkat.

Peningkatan nilai kinerja karyawan perusahaan selalu dapat dinilai atas dasar kepada kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Kinerja karyawan sangat tergantung kepada kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang efektif dan efisien. Tingginya nilai tersebut telah dilakukan dari pelatihan dan pendidikan (Diklat) perusahaan yang dilaksanakan pada karyawan baru atau lama. Selain itu,

Realigiusitas dapat menumbuhkan kemampuan diri seseorang dari segi tanggung jawab dan perilaku yang dimiliki sejak lahir sampai dengan pendidikan yang dilalui setiap karyawan. Setiap kinerja memiliki SOP-nya masing-masing baik dari segi bidang dan juga peraturan dari perusahaan yang mengacu pada perencanaan dan targeting perusahaan seperti PT BANK SYARIAH itu sendiri, setiap karyawan pada masing-masing bidang memiliki SOP-nya sendiri seperti Manager, Teller, Supervisor, Customer service dan lainnya tergantung pada tugas dan tanggung jawabnya menurut bidang yang dilaksanakan. Maka dari nilai-nilai Religiusitas itulah yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab dalam diri setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan setiap bidang yang dikerjakan, dan pula dimana untuk menggapai suatu kebutuhan hidup karyawan harus disertai dengan dorongan dan semangat kerja dan pula mempunyai *skill* untuk mengasah kemampuan dalam bidang yang dikerjakan-nya. Adapun dari semua itu bekerja merupakan ibadah tanpa melepaskan unsur disiplin yang tinggi dan pula tanggung jawab yang penuh, yang selalu berkembang menuju sebuah kebaikan yang sesuai dengan syariah islam.

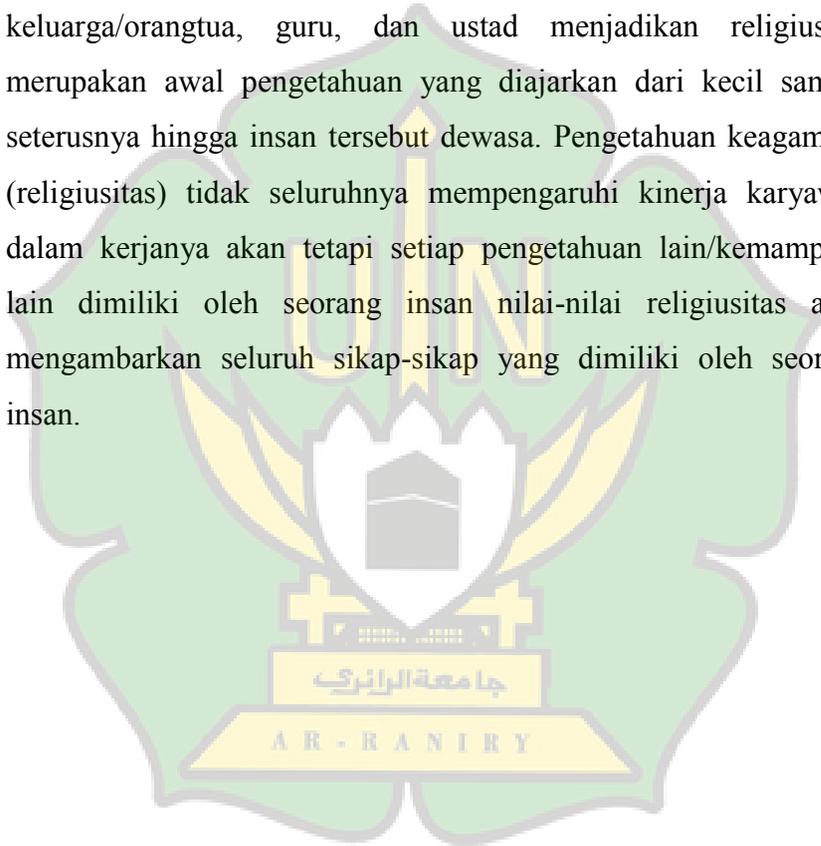
Pengembangan kemampuan individu karyawan merupakan kualitas pendidikan yang telah ditempuhinya. Selain kemampuan *skill* karyawan harus didukung dengan etika, akhlak, dan perilaku yang baik yang dimiliki karyawan. Nilai-nilai tersebut merupakan

faktor religiusitas yang sudah dimiliki karyawan sejak lahir yang diberikan pendidikan keagamaan untuk menciptakan karakter karyawan itu sendiri. Tugas dan tanggungjawab karyawan terhadap perusahaan merupakan kegiatan yang khusus sesuai dengan jabatan yang diterima karyawan. Layaknya seorang karyawan itu harus mematuhi dan mentaati tugas dan tanggungjawab tersebut.

Dimana nilai-nilai kepatuhan tersebut merupakan nilai religiusitas yang telah dimiliki oleh karyawan pendidikan masih kanak-kanak, remaja, dan dewasa serta sampai individu karyawan sudah bekerja. Hal tersebut, merupakan adanya dan telah dimiliki nilai-nilai religiusitas setiap karyawan sebagai nilai-nilai yang sudah tertanam dan mempunyai manfaat dan pengaruh besar dalam dunia pekerjaan. Oleh karena itu, nilai religiusitas merupakan nilai-nilai yang sudah tertanam setiap karyawan yang dapat dijadikan sebagai penggerak perilaku baik atau buruk terhadap tugas dan tanggungjawab yang dimiliki setiap karyawan sesuai dengan jabatan yang sedang dikerjakan saat ini.

Penelitian dilakukan relevansi dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sukri Karim (2017) dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Religiusitas dengan Kinerja Karyawan”. Dengan hasil Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai $p\ 0,021 < 0,05$. Sedangkan

religiusitas dan kinerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai $p = 0,198 > 0,05$ dengan jawaban bahwa religiusitas merupakan awal pengetahuan dan sudah tertanam pada setiap diri insan, dan oleh pengetahuan keagamaan yang diajarkan keluarga/orangtua, guru, dan ustad menjadikan religiusitas merupakan awal pengetahuan yang diajarkan dari kecil sampai seterusnya hingga insan tersebut dewasa. Pengetahuan keagamaan (religiusitas) tidak seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan dalam kerjanya akan tetapi setiap pengetahuan lain/kemampuan lain dimiliki oleh seorang insan nilai-nilai religiusitas akan menggambarkan seluruh sikap-sikap yang dimiliki oleh seorang insan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada penelitian ini dengan bantuan *SPSS Versi 22,00 For Windows*, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis minor atau uji t diperoleh nilai signifikansi hitung sebesar $0,473 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah.
2. Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* pada pengujian yang telah dilakukan adalah 1,10% menunjukkan bahwa ada sumbangan negatif yang mempengaruhi religiusitas terhadap kinerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
 - a. Diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel yang telah diteliti ini agar

memperoleh hasil yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan subjek yang sama diharapkan menggunakan responden yang lebih banyak sehingga hasilnya juga memuaskan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti di lembaga yang sama diharapkan dapat meneliti dengan variabel dependen dan independen yang berbeda.

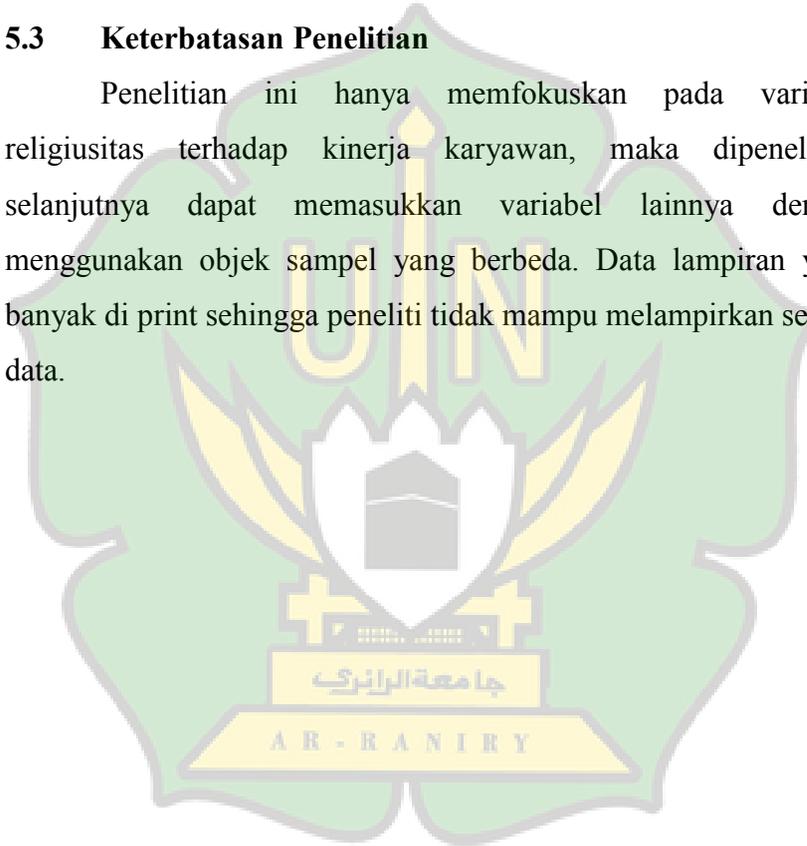
2. Bagi Lembaga.

- a. Pihak PT Bank Aceh Syariah sebaiknya lebih memperhatikan religiusitas para karyawannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Religiusitas yang dapat ditingkatkan seperti melalui pengajian dan mendatangkan motivator yang dapat menyadarkan para karyawan untuk semangat dalam bekerja.
- b. Diharapkan masih perlu meningkatkan kinerja pada karyawan, dengan memberikan khususnya pemberian tunjangan dan bonus yang lebih menarik,

yang disesuaikan dengan jam lembur karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya memfokuskan pada variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan, maka dipenelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel lainnya dengan menggunakan objek sampel yang berbeda. Data lampiran yang banyak di print sehingga peneliti tidak mampu melampirkan semua data.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran.

- Aini, Desy Nur. 2016. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Waroeng Steak and Shake Cabang Semarang)*. Skripsi Institut Agama Islam Negeri Salatiga Tahun 2016.
- Alfisyah, Karina Dewi dan Moch. Khoirul Anwar. 2018. *Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI* (Jurnal Ekonomi Islam Volume 1 Nomor 2, Tahun 2018).
- Ancok, Djamaludin dan Fuad Anshari Suroso. 1994. *Psikologi Islami*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Karya,
- Arikunto, Suharsmi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aviyah, Evi dan Farid M. 2014. *Religiusitas Control Diri dan Kenakalan Remaja*. Jurnal Pesona Psikologi Indonesia, Vol. 3 No. 02.
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Garry Dessler. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Kencana
- Hamidi. 2010. *Metode Peneltian dan Teori Komunikasi*. Malang: UMM Press.

- Ishomuddin, 2002. *Pengantar Sosiologi Agama*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Jalaludin. *Psikologi Agama*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.1997.
- Juliansyah, Noor. 2015. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Juliansyah, Noor. 2012. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karim, Sukri. 2017. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Religiusitas dengan Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Aceh*. (ISSN:2548-4044 Psikoislamedia Jurnal Psikologi Volume 2 Nomor 2, 2017).
- Kasmir. 2010. *Pengantar Manajemen Keuangan* . Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Kenelak, D., Pio, R.J., dan Kaparang, S.G. 2016. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica di Kabupaten Jayawijaya*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 1(1).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mathis Rebert dan Jacson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Terjemahan)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nashori, Fuad dan Racmy Diana Mucharom. 2002. *Mengembangkan Kreativitas dalam Perspektif Psikologi Islami*. Yogyakarta: Menara Kudus.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rosda Karya.
- Noor, Juliansyah. 2012. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Partini S, Siti. 1987. *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Studing.
- Rivai, Veitza. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Murai Kencana.
- Rohayati, Dwi. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT di Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang*. Skripsi Sekolah Tinggi Islam Negeri Salatiga Tahun 2014.
- Rokhman, Wahibur. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Kudus: Nora Media Enterprise.
- Robert h, Tholess. 2002. *Pengantar Psikologi Agama*. Jakarta: Rajawali Press.
- Purwati, Isni. 2016. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderating Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi PT. Daya*

- Manunggal di Kota Salatiga*). Skripsi Institut Agama Islam Negeri Salatiga Tahun 2016.
- _____. 2017. *Profil PT Bank Aceh Syariah*. diakses melalui website www.bankacehsyariah.com pada tanggal 13 Juli 2019 pukul 09.07 WIB.
- Priyanti, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan Spss 17*. Yogyakarta: Andi.
- Singarimbun, Masri. 2000. *Metodelogi Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2002. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Snell, L. Greg and Bohlander, George. 2013. *Managing Human Resources: Sixteenth Edition*. United States Of America.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2003. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: IKAPI.
- Supranto, J. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi, Edisi 6*. Jakarta: Erlangga
- Sudarmanto, Gunawam. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Peneltian Untuk Skripsi dan Tesis Bisni, Edisi Kedua*. Jakarta: Raja Grafinso Persada.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Wali Press.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Wali Press.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuisisioner Penelitian Dan Jawaban Responden

1. Kuisisioner Penelitian

Assalamu'aikum wr. Wb.

Terimakasih saya ucapkan atas kesediaan bapak/ibu untuk menerima dan mengisi angket ini.

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan guna penyusunan skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT Bank Aceh Syariah Banda Aceh)”, maka dengan kerendahan hati saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuisisioner ini.

Isilah angket ini dengan sebaik-baiknya, angket ini bukan alat tes sehingga tidak ada jawaban yang salah. Segala jawaban yang bapak/ibu berikan kami jamin kerahasiaanya. Bantuan serta partisipasi bapak/ibu sangat berarti untuk saya dan semoga menjadi amal kebaikan serta diterima Allah SWT. Atas kerjasama dan kesetiaan Bapak/Ibu saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya

Rian Maulana

IDENTITAS RESPONDEN

Isilahi identitas Bapak/Ibu dibawah ini dan berilah tanda silang (X)

Pada pilihan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Nama :

Jeniskelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

Usia : a. < 20 Tahun c. 30-39 tahun

b. 20-29 tahun d. >40 tahun

Lama bekerja : a. < 1 tahun c. 2-3 tahun

b. 1-2 tahun d. >3 tahun

Pendidikan terakhir : a. SLTA c. S1

b. Diploma d. S2

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

Pengisian kuisisioner, yaitu menjawab pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda (√)

pada alternative jawaban yang paling sesuai dengan persepsi anda.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Untuk mempermudah responden keberagaman pertanyaan-pertanyaan pada kuisisioner, maka penulis memberikan

informasi sedikit mengenai pengertian religiusitas dan kinerja karyawan.

Religiusitas adalah sikap keberagamaan seseorang dalam memahami dan menghayati agama kedalam kehidupan yang mencakup keyakinan, praktik agama, pengalaman, pengetahuan agama, dan pengamatan agama dalam bertingkah laku. Untuk dapat mengetahui tinggi rendahnya tingkat religiusitas seseorang, kita dapat mengetahui dari praktik keagamaannya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau potensi kerja seseorang dalam suatu lembaga, organisasi, atau perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang telah diberikan kepadanya guna mencapai tujuan organisasi.

Variabel Religiusitas (X)

N	Pernyataan	S	S	N	T	ST
1	Saya yakin Allah mempunyai sikap Rahman dan Rahim, tetapi Allah tetap akan memberi azab yang sangat pedih bagi orang yang menyekutukannya. Sehingga saya takut berbuat curang dalam bekerja.					
2	Saya percaya janji dan ancaman					

	Allah itu ada, sehingga saya dalam bekerja tidak berani menyalahi aturan.					
3	Saya belum pernah melihat malaikat, tetapi saya yakin malaikat itu ada dan mengetahui bagaimana kinerja saya dalam bekerja dan mencatatam alansaya.					
4	Nabi Muhammad SAW adalah Nabi terakhir yang ditetapkan Allah .Sehingga sunnahnya menjadi pedoman dalam bekerja.					
5	Saya tetap melaksanakan shalat meski pun sedang jam kerja.					
6	Saya melaksanakan shalat diawal waktu walaupun sedang bekerja					
7	Ketika saya sangat letih disaat bekerja dan tertidur sebelum shalat isya' lalu terbangun ditengah malam saya segera melaksanakan shalat.					
8	Meski pun saat bekerja waktu shalat telah tiba, saya segera meninggalkan pekerjaan saya.					
9	Al-quran dan sunnah adalah					

	pedoman hidup bagi umat Islam sehingga dapat menjadikan kinerja saya dalam bekerja lebih baik					
10	Saya sering membaca buku keagamaan agar dalam bekerja terhindar dari perbuatan yang merugikan perusahaan.					
11	Saya mampu membaca al-quran dan ini diwajibkan oleh pemimpin.					
12	Saya mengikuti acara majelis-majelis pengajian dikantor.					
13	Saya yakin Allah selalu melindungi dan membantu saya dimanapun saya berada dalam aktivitas pekerjaan					
14	Saya merasa tenang dan damai dalam bekerja setelah melaksanakan shalat.					
15	Saya sering memikirkan dan merenungkan kebesaran Allah disela pekerjaan saya					
16	Dengan banyak berdzikir dalam bekerja saya merasa pikiran dan					

	hati saya menjadi jernih.					
17	Saya sering berbagi atau bersedekah agar dalam pekerjaan selalu rendah hati					
18	Apabila ada teman yang membutuhkan bantuan, saya segera membantunya dalam pekerjaannya					
19	Saat saya sedang bekerja, hati saya selalu mengingat Allah SWT.					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

N	Penyataan	S	S	N	T	ST
1	Saya membuat jadwal kerja untuk mendukung pelaksanaan tugas					
2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
3	Saya merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang keahlian saya					
4	Saya menggunakan pengetahuan					

	yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
5	Saya bekerja bermalas-malasan ketika tidak diawasi pimpinan					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari pada rekan kerja lainnya					
7	Saya membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan					
8	Saya ragu-ragu ketika harus menentukan tindakan pada saat menghadapi masalah					
9	Saya mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan kerja					
1	Saya membutuhkan waktu yang cukup lama untuk memahami pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan					
1	Saya berusaha mencari solusi sendiri ketika mengalami permasalahan dalam pekerjaan					
1	Saya berusaha menyelesaikan					

	pekerjaan dengan cepat agar bias mengerjakan pekerjaan berikutnya					
1	Saya menentukan batas waktu untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan					
1	Saya merasa malas ketika bekerja pada sebuah kelompok					
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
1	Saya menolak bantuan dari rekan kerja yang tidak sukai					
1	Saya mengajak rekan kerja lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan kelompok tepat waktu					
1	Menunda waktu penyelesaian pekerjaan supaya tidak diberi pekerjaan lain					
1	Saya merasa frustrasi ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya bersantai ketika pekerjaan telah selesai dan jam kerja masih lama					
2	Saya berdiskusi dengan rekan					

	kerja terlebih dahulu ketika hendak menentukan keputusan kelompok					
2	Saya menggunakan keterampilan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
2	Saya bersedia menerima keputusan yang diambil secara kelompok meski tidak sependapat					
2	Saya memberi kesempatan kepada rekan kerja yang ingin menyampaikan gagasannya dalam kelompok					
2	Saya menggunakan metode baru untuk menyelesaikan pekerjaan yang kurang dipahami					
2	Saya merasa terdorong bekerja semaksimal mungkin untuk memajukan perusahaan					

Sumber: Khairunnisa (2016: 100-105)

2. JAWABAN RESPONDEN

Jawaban Responden Terhadap Variabel Religiusitas

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	J	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	99
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	94
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	98
7	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	97
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	97
13	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	92
14	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	94
15	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	91
16	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	95
17	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	96
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	99
19	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	96
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	99

Lampiran 2

Data 45 Orang Responden

1. Jeniskelamin

VAR00001

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	43	95.6	95.6	95.6
Valid Perempuan	2	4.4	4.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data Diolah (2019).

Usia

VAR00001

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 20 tahun	1	2.2	2.2	2.2
20-29 tahun	13	28.9	28.9	31.1
Valid 30-39 tahun	18	40.0	40.0	71.1
> 40 tahun	13	28.9	28.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2019).

2. Pendidikan

VAR00001

	Frequenc	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SLTA	3	6.7	6.7	82.2
Diploma	34	75.6	75.6	75.6
S1	8	17.8	17.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2019).

3. Lama Kerja

VAR00001

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-2 tahun	13	28.9	28.9	28.9
2-3 tahun	7	15.6	15.6	44.4
> 4 tahun	25	55.6	55.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah (2019).

Uji Validitas Variabel Religiusitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Indik- ator
Item_1	91.7556	12.507	.408	.833	Keyakina
Item_2	91.7111	12.574	.455	.831	
Item_3	91.7111	12.665	.413	.833	
Item_4	91.7111	12.437	.518	.829	
Item_5	91.6444	12.871	.526	.831	
Item_6	91.8444	12.316	.392	.834	
Item_7	91.8000	12.527	.352	.835	Peribadat
Item_8	91.7778	12.313	.456	.830	
Item_9	91.8222	12.468	.356	.836	
Item_10	91.8444	12.453	.345	.836	
Item_11	91.8000	12.209	.470	.830	
Item_12	91.7556	12.507	.408	.833	
Item_13	91.7333	13.064	.209	.841	Pengah- ayanan
Item_14	91.7111	12.437	.518	.829	
Item_15	91.7333	12.836	.303	.837	
Item_16	91.9556	11.862	.481	.829	Pengeta- huana
Item_17	91.6889	12.446	.577	.827	
Item_18	91.8889	12.328	.361	.836	Pengal- aman
Item_19	91.8000	12.209	.470	.830	

Sumber: Data diolah (2019).

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Indikator
Item_1	102.8889	126.510	.797	.945	Kemam- puan teknis
Item_2	103.4222	126.522	.613	.947	
Item_3	102.8000	127.118	.644	.947	
Item_4	102.9333	127.882	.727	.946	
Item_5	103.4444	123.662	.700	.946	
Item_6	102.8667	125.664	.743	.946	
Item_7	102.8222	128.968	.600	.947	
Item_8	103.4000	123.109	.712	.946	
Item_9	102.8000	125.573	.714	.946	
Item_10	103.0000	130.682	.426	.949	
Item_11	104.2667	132.109	.209	.953	Kemam- Puan Konsep- tual
Item_12	103.4667	123.891	.712	.946	
Item_13	102.8222	124.104	.827	.945	
Item_14	103.0889	129.583	.595	.947	Kemam- Puan hubungan
Item_15	103.0889	129.446	.670	.947	
Item_16	103.0667	130.155	.521	.948	
Item_17	102.9556	126.862	.550	.948	
Item_18	102.9778	125.159	.570	.948	

Item_19	103.0444	126.180	.678	.946	
Item_20	102.8667	127.618	.745	.946	
Item_21	103.0889	126.356	.707	.946	
Item_22	103.1111	131.556	.328	.950	
Item_23	102.9333	125.882	.776	.945	
Item_24	103.1333	128.255	.575	.947	
Item_25	102.8444	125.180	.810	.945	
Item_26	103.0667	130.155	.449	.949	

Sumber: Data diolah (2019).

Lampiran 3

Hasil Uji Reliabilitas Variabel, Uji Normalitas dan Uji Linearitas

1. Uji Reliabilitas Variabel

Reliability Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Realigiusitas	.841	19
KinerjaKaryawan	.953	26

Sumber: Data diolah (2019)

2. Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Religiusitas	Kinerja Karyawan
N	45	45
Normal Parameters ^{a,b} Mean	91.73	104.27
Std. Deviation	3.614	11.494
Absolute	.183	.080
Most Extreme Positive	.183	.067
Differences Negative	-.170	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z	1.228	.540
Asymp. Sig. (2-tailed)	.098	.933

Test distribution is Normal.

Calculated from data

Sumber: Data diolah (2019).

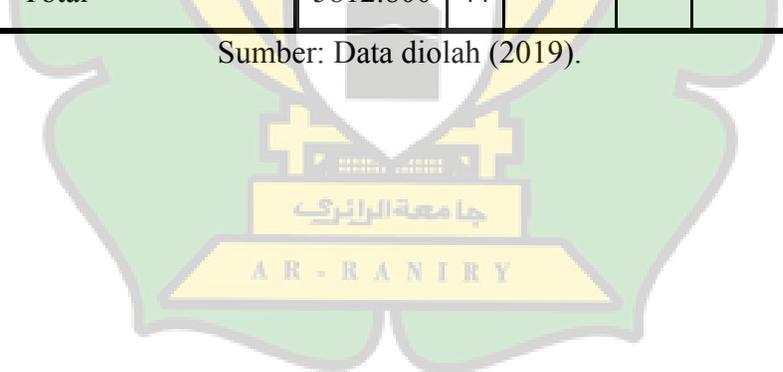
AR-RANIRY

3. Uji linearitas.

ANOVA Table

	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	1218.967	10	121.897	.902	.542
Linearity	70.147	1	70.147	.519	.476
Between Groups kinerja * religiusitas	1148.819	9	127.647	.945	.501
Deviation from Linearity					
Within Groups	4593.833	34	135.113		
Total	5812.800	44			

Sumber: Data diolah (2019).



Lampiran 4

Uji Regresi Sederhana dan Uji Koefisien Determinansi (R^2)

1. Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	136.313	44.251		3.080	.004
Religiusitas	-.349	.482	-.110	-.725	.473

a. Dependent Variabel: kinerja

Sumber: Data diolah (2019).

2. Koefisien Determinansi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	-.110 ^a	.012	-.011	11.55639

Sumber: Data diolah (2019).