

**PENGARUH MOTIVASI DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIMODERASI OLEH RELIGIUSITAS
PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA KANTOR CABANG
MALANG**

SKRIPSI



**Oleh
MIRGA PUTRI SUNARDI
NIM : 16510150**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

**PENGARUH MOTIVASI DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DIMODERASI OLEH RELIGIUSITAS
PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA KANTOR CABANG
MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh
MIRGA PUTRI SUNARDI
NIM : 16510150

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh Motivasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan
Dimoderasi oleh Religiusitas pada PT. Bank Muamalat
Indonesia Kantor Cabang Malang

SKRIPSI

Oleh

MIRGA PUTRI SUNARDI

NIM : 16510150

Telah Disetujui Pada Tanggal 8 September 2022

Dosen Pembimbing,



Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH, M.Ag

NIP. 20191001157

LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Pengaruh Motivasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan
Dimoderasi oleh Religiusitas pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor
Cabang Malang

Oleh

MIRGA PUTRI SUNARDI

NIM : 16510150

Telah diseminarkan 28 Desember 2021

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1 Penguji Utama

Ahmad Mu'is

NIP : 19711110201608011043



2 Ketua Penguji

Setiani, M.M

199009182018012002



3 Sekretaris Penguji

Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH, M.A g

201910011579



Disahkan Oleh: 4t

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM NIP.

197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mirga Putri Sunardi
NIM : 16510150
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMODERASI OLEH RELIGIUSITAS PADA PT. BANK MUAMALAT INDONESIA KANTOR CABANG MALANG

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 28 Maret 2022

Hormat Saya,



Mirga Putri Sunardi
NIM : 16510150

LEMBAR PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Karya skripsi ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri yang telah dan berusaha untuk selalu bertahan di setiap keadaan sampai pada akhirnya bisa menyelesaikan penulisan karya kecil ini. Terimakasih untuk kedua orang tua tercinta dan suami tercinta, yang telah memberi dukungan dan doa, terimakasih untuk saudara dan teman-teman saya yang baik hatinya, semoga Allah senantiasa memberikan kemudahan di segala urusan baik di dunia maupun diakhirat kelak.

MOTTO

“Ihfadhillah yahfadzka”

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur tercurahkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga proposal skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Religiusitas Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang” dapat terselesaikan.

Shalawat dan salam tak lupa senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman jahiliyah yang gelap akan ilmu pengetahuan dan agama menuju zaman Islamiyah yang terang benderang dengan segala ilmu pengetahuan umum dan agama.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak akan menjadi baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis berterimakasih kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.El., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak. Romi Faslah, S.Pd.I., M.Si, selaku wali dosen.
5. Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama menjalankan studi.

7. Kedua orang tua, adik, dan kakek nenek yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Suami saya tercinta mas Yusuf yang senantiasa memberikan do'a, dukungan, rasa sabar dan tempat bersandar selama penulisan skripsi ini.
9. Semua sahabat dan teman-teman seperjuangan yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah menemani, membantu dan juga memberikan motivasi-motivasi kepada penulis selama menyusun proposal skripsi ini.
10. Seluruh rekan mahasiswa Jurusan Manajemen angkatan 2016 Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah sedikit banyak membantu penulis dalam menyusun proposal skripsi ini
11. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang juga telah sedikit banyak membantu penulis dalam menyusun proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan proposal skripsi ini banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan ini. Tidak lupa penulis berharap semoga proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk penulis pribadi maupun semua pihak.

Malang, 30 November 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK (bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab)	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	12
1.4 Batasan Penelitian.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	14
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	14
2.2 Kajian Teoritis	28
2.2.1 Motivasi	28
2.2.1.1 Pengertian Motivasi.....	28
2.2.1.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Motivasi	30
2.2.1.3 Indikator Motivasi	33
2.2.1.4 Motivasi dalam Pandangan Islam.....	35
2.2.2 Self Efficacy	38
2.2.2.1 Pengertian Self Efficacy.....	38

2.2.2.2	Klasifikasi Self Efficacy.....	39
2.2.2.3	Faktor Self Efficacy.....	41
2.2.2.4	Indikator Self Efficacy	42
2.2.2.5	Self Efficacy dalam Pandangan Islam.....	43
2.2.3	Reliigiusitas	46
2.2.3.1	Pengertian Reliigiusitas	46
2.2.3.2	Faktor yang Mempengaruhi Reliigiusitas	46
2.2.3.3	Indikator Reliigiusitas	49
2.2.3.4	Reliigiusitas dalam Pandangan Islam	51
2.2.3	Kinerja Karyawan.....	53
2.2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	53
2.2.4.2	Pengukuran Kinerja.....	54
2.2.4.3	Indikator yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	55
2.2.4.4	Kinerja Karyawan dalam Pandangan Islam	56
2.3	Hubungan antar Variabel	58
2.3.1	Hubungan Motivasi dan Kinerja Karyawan	58
2.3.2	Hubungan Self Efficacy dan Kinerja Karyawan	58
2.3.3	Hubungan Motivasi dan Kinerja Karyawan dengan Reliigiusitas sebagai Variabel Moderasi	59
2.3.4	Hubungan Self Efficacy dan Kinerja Karyawan dengan Reliigiusitas sebagai Variabel Moderasi	60
2.4	Kerangka Konseptu.....	62
2.5	Hipotesis Penelitian	62
BAB III METODE PENELITIAN.....		63
3.1	Jenis Penelitian	63
3.2	Lokasi Penelitian.....	63
3.3	Populasi dan Sampel.....	63
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	63
3.5	Data dan Jenis Data.....	64

3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	64
3.7	Definisi Operasional Variabel	65
3.8	Skala Pengukuran Variabel.....	70
3.9	Metode Analisis Data.....	71
3.10	Uji Instrumen Data.....	72
3.10.1	Model Pengukuran (Outer Model).....	72
3.10.2	Model Struktural (Inner Model)	74
BAB IV	PEMBAHASAN	75
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	75
4.1.1	Sejarah Singkat Bank Muamalat Indonesia.....	76
4.1.2	Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia	77
4.1.3	Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia	77
4.1.4	Jobdisk Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia.....	78
4.1.5	Deskripsi Karakteristik Responden	79
4.2	Model Pengukuran (Outer Model).....	81
4.2.1	Uji Validitas.....	81
4.2.2	Uji Reliabilitas	84
4.3	Model Struktural (Inner Model)	85
4.3.1	Uji Hipotesis	86
4.4	Pembahasan	88
4.4.1	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	88
4.4.2	Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan	91
4.4.3	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi oleh Religiusitas	94
4.4.4	Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi oleh Religiusitas	98
BAB V	KESIMPULAN	101
5.1	Kesimpulan	101
5.2	Saran	102

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	67
Tabel 3.2 Skala Likert	70
Tabel 3.3 Parameter Uji Validitas dalam Model Pengukuran PLS	73
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan.....	79
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	80
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	81
Tabel 4.5 Nilai Outer Loading	82
Tabel 4.6 Cross Loading	82
Tabel 4.7 Average Variant Extracted (AVE).....	84
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas (composite reliability)	85
Tabel 4.9 Nilai R-Square	85
Tabel 4.10 Pengujian Hipotesis	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konseptual.....	62
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia.....	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuosioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Akhir Kuesioner

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 6 Surat Penelitian

Lampiran 7 Dokumentasi

Lampiran 8 Bukti Konsultasi

ABSTRAK

Putri, Mirga. 2021. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Motivasi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Religiusitas Pada PT. Bank Muamalat Kantor Cabang Malang”

Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag.

Kata Kunci : Motivasi, *Self Efficacy*, Religiusitas, Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan aset utama dalam sebuah perusahaan. Maka hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah dengan mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja. Oleh karena itu, pemimpin dalam organisasi harus melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan menerapkan motivasi, *self efficacy* serta religiusitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah motivasi dan *self efficacy* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, serta apakah religiusitas dapat menjadi variabel moderasi antara motivasi dan *self efficacy* dengan kinerja karyawan.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Malang dengan sampel sebanyak 42 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Non Probability Sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Kuisisioner digunakan untuk mendapatkan jawaban atas variabel yang diteliti. Kemudian pengolahan data di analisis menggunakan *Partial Least Square (PLS)*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel religiusitas mampu memoderasi (memperkuat) hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Variabel religiusitas tidak mampu memoderasi (memperkuat) hubungan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Putri, Mirga. 2021. THESIS. Title: “The Influence Motivation and Self Efficacy to the Employee Performance Moderated Religiosity at the PT. Bank Muamalat Branch Office Malang”

Advisor : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag.

Keywords : Motivation, Self Efficacy, Employee Performance, Religiosity

Human resources or labor is the main asset in a company. So the thing that must be considered by the company in managing its management functions is to manage human resources to improve work efficiency and effectiveness. Therefore, leaders in organizations must make efforts to improve the performance of their employees. Efforts that can be made by company to improve employee performance are by applying motivation, self-efficacy and religiosity. This study aims to analyze whether motivation and self-efficacy have an influence on employee performance, and whether religiosity can be a moderating variable between motivation and self-efficacy and employee performance.

This type of research is quantitative. The population used is all employees of Bank Muamalat Malang Branch Office with a sample of 42 employees. The sampling technique used was the Non Probability Sampling technique. Data collection techniques using questionnaires. Questionnaires are used to obtain answers to the variables studied. Then the data processing is analyzed using Partial Least Square (PLS).

The results showed that the motivation variable had a positive and significant effect on employee performance. The self-efficacy variable has no effect on employee performance. The religiosity variable is able to moderate (strengthen) the relationship between motivation and employee performance. The religiosity variable was not able to moderate (strengthen) the relationship between self-efficacy and employee performance.

املستخلص

فوتري , ميرغا . مقال . العنوان : " تأثير التحفيز والكفاءة الذاتية على أداء الموظفين معتدل التدين في شركة ذات مسؤولية محدودة بنك معاملات مكتب فرع مالانج"
المشرف: أ. دكتور سعادة محمد جعفر
الكلمات المفتاحية: التحفيز ، الكفاءة الذاتية ، التدين ، أداء الموظف ، التدين .

الموارد البشرية أو العمالة هي الأصول الرئيسية في الشركة . لذا فالشيء الذي يجب على الشركة مراعاته في إدارة وظائفها الإدارية هو إدارة الموارد البشرية لتحسين كفاءة العمل وفعاليتها. لذلك ، يجب على القادة في المنظمات بذل جهود لتحسين أداء موظفيهم . الجهود التي يمكن أن يبذلها القادة لتحسين أداء الموظفين هي من خلال تطبيق الدافع والكفاءة الذاتية والتدين . تهدف هذه الدراسة إلى تحليل ما إذا كان الدافع والكفاءة الذاتية لهما تأثير على أداء الموظف ، وما إذا كان التدين يمكن أن يكون متغيراً معتدلاً بين الدافع والكفاءة الذاتية وأداء الموظف .

هذا النوع من البحث كمي . السكان المستخدمون هم جميع موظفي البنك مواعاملات مالاغ . كانت تقنية أخذ العينات المستخدمة هي تقنية أخذ العينات غير الاحتمالية . تقنيات جمع البيانات باستخدام *Non Probability Sampling* . تستخدم الاستبيانات للحصول على إجابات للمتغيرات المدروسة. ثم يتم تحليل معالجة البيانات باستخدام *Partial Least Square*.

أظهرت النتائج أن متغير الدافع كان له أثر إيجابي ومعنوي على أداء الموظف . لا يؤثر متغير الكفاءة الذاتية على أداء الموظف . متغير التدين قادر على تعديل (تقوية) العلاقة بين الدافع وأداء الموظف . لم يكن متغير التدين قادراً على تعديل (تقوية) العلاقة بين الكفاءة الذاتية وأداء الموظف .

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan aset utama dalam sebuah organisasi. Era globalisasi menuntut perbankan syariah untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat dan kompetitif. Keputusan tersebut menyangkut keputusan dalam semua bidang fungsional. Maka hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah dengan mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja (Nurhayati dalam Agus, 2015: 100).

Dalam menjalankan sebuah perusahaan dibutuhkan aspek-aspek penunjang keberhasilan perusahaan agar dapat menjalankan proses perusahaan dengan lancar dan optimal. Berhasil atau tidaknya perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang akan berdampak terhadap hasil kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2009: 18) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah faktor individual seperti kemampuan dan keahlian, faktor psikologis seperti persepsi, sifat, sikap, serta motivasi, dan faktor organisasi seperti kepemimpinan dan job design (Simamora dalam Khairunnisa, 2016: 21). Maka pengukuran faktor penunjang kinerja bila dilihat dari faktor individual psikologis seperti motivasi dan kemampuan diri (*self efficacy*) keduanya mempengaruhi kinerja karyawan. Sa'baniah dalam Nurullitasari (2015: 1) mengatakan bahwa suatu hal yang dapat mempengaruhi individu bekerja baik itu terkait motivasi, kecerdasan, sikap terhadap pekerjaan, budaya organisasi, dan kepemimpinan adalah religiusitas. Sehingga motivasi, *self efficacy* dan religiusitas ketiganya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Mangkunegara (2009: 67) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Kemampuan (*ability*) merupakan keyakinan akan kemampuan diri dalam menyelesaikan suatu masalah atau pekerjaan, hal ini disebut

dengan *self efficacy*, dan motivasi merupakan dorongan dalam diri untuk semangat dalam bekerja. Sehingga untuk menggerakkan sumber daya manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan maka suatu lembaga juga bergantung kepada setiap individu karyawannya sendiri yang bekerja di lembaga tersebut.

Abraham Sperling dalam Mangkunegara (2005:93) mengemukakan bahwa *“Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive”*. (Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif). Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012: 312).

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan hal ini juga dapat dibuktikan dari hasil penelitian Kiki (2015) dengan judul *“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Andrey, Djumhur dan Mukzam (2018) dengan judul *“Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang.

Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Sani (2018) dengan judul *The Effect Of Workplace Sprituality On Work Motivation And Employee Permorfamce In Bank Muamalat Indonesia.*” Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja bukan sebagai mediasi pengaruh spiritualitas kerja terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian oleh Nur (2018) dengan judul *“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Tetapi lain halnya dengan motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Dorongan semangat motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan tidak cukup hanya dengan motivasi karena ketika melakukan pekerjaan tidak menutup kemungkinan karyawan mendapat permasalahan dan kesulitan dalam bertugas. Sehingga dibutuhkan keyakinan dalam diri untuk menyelesaikan permasalahan atau kesulitan. Keyakinan akan kemampuan dalam menyelesaikan suatu masalah atau pekerjaan disebut dengan *self efficacy* (efikasi diri). Menurut Kilapong dalam Cahyadi, Kevin dan Jeffrey (2013: 134) *self efficacy* adalah kepercayaan seseorang pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Menurut Bandura dalam Yufita & Budiarto (2006: 2) mengatakan bahwa *self efficacy* mempengaruhi aspek kognitif yang berhubungan dengan motivasi seseorang. Bandura dalam Daniel (2012: 254) mengatakan kebanyakan motivasi manusia dihasilkan secara kognitif. Sehingga orang yang mempunyai *self-efficacy* tinggi akan mempunyai motivasi yang lebih tinggi di dalam menjalankan suatu tugas tertentu dibandingkan dengan orang memiliki *self efficacy* yang rendah.

Keyakinan seseorang dalam kemampuannya memang memberikan hasil yang optimal ketika melakukan pekerjaan, tanpa adanya efikasi diri pada karyawan akan sangat sulit untuk mampu menyelesaikan apapun yang dihadapi. Hal tersebut tentu harus menelaraskan antar sisi kepribadian karyawan disetiap kondisi apapun, sehingga karyawan mampu mengambil sebuah langkah untuk menyesuaikan tindakan yang sesuai untuk menghadapi setiap hal dalam pekerjaan. Kondisi saat karyawan mampu menentukan langkah apa yang akan diambil untuk keberhasilan sebuah pekerjaan sangat berpengaruh besar ketika diaplikasikan.

Menurut Chamariyah (2015: 337) menyatakan bahwa *self efficacy* mempengaruhi seseorang dalam hal pilihan, tujuan, reaksi emosional, usaha mengatasi masalah dan ketekunan. Sumber utama *self efficacy* adalah kemampuan (*ability*) dan kinerja yang telah dicapai (*past performance*) keduanya berpengaruh secara positif pada *self efficacy*. Sehingga untuk mencapai kinerja yang optimal salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Bono

dalam Stevani dan Djafar (2001), menemukan adanya hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja individual. Kepercayaan terhadap kemampuan diri dan keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai akan membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual.

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cheng dan Chun (2016) dengan judul “*Self Efficacy, Effort, Job Satisfaction and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance*”. Hasil penelitian menunjukkan *self efficacy* memiliki efek positif pada kinerja pekerjaan dan kepuasan kerja, upaya memiliki efek positif pada kinerja pekerjaan dan kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki efek negatif pada intensi turnover. Hasil ini meningkatkan pemahaman tentang pengaruh karakteristik pribadi pada kinerja organisasi.

Penelitian selanjutnya dilakukan Stevani Sebayang dan Jafar Sembiring (2017) “*Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia*”. Hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa *self esteem* dan *self- efficacy* secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Akhir Putra Setiawan dan Tri Andjarwati (2017) dengan judul “*Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Busson Auto Finance (BAF) Cabang Surabaya I*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, ada juga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sa’baniah dalam Nurullitasari (2015: 1) mengatakan bahwa suatu hal yang dapat mempengaruhi individu bekerja baik itu terkait motivasi, kecerdasan, sikap terhadap pekerjaan, budaya organisasi, dan kepemimpinan adalah religiusitas. Sehingga kinerja karyawan tidak hanya diukur dengan melihat motivasi dan *self efficacy* saja akan tetapi juga religiusitas yang dimana dalam penelitian ini religiusitas dijadikan sebagai variabel yang dapat memperkuat antara motivasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Menurut KBBI, religiusitas adalah pengabdian terhadap agama, sedangkan spiritual berhubungan dengan atau bersifat kejiwaan (rohani, batin). Dapat disimpulkan bahwa religi fokus pada kepercayaan/agama, sedangkan spiritual fokus pada jiwa/rohani seseorang. Menurut Bintari (2014: 4) Religiusitas adalah bagian dari agama yang merupakan sumber nilai, kepercayaan dan pola-pola tingkah laku yang akan memberikan tuntunan terhadap tujuan maupun cita-cita serta memegang peranan sebagai penentu dalam proses penyesuaian diri agar tidak berperilaku menyimpang. Dari memiliki sikap religiusitas tersebut membuat manusia berusaha untuk selalu memikirkan norma-norma kebaikan pada setiap tindakan dimana individu memiliki prinsip agar tidak berperilaku menyimpang baik saat di rumah, ditempat kerja atau kantor dan dimanapun mereka berada. Sehingga religiusitas dapat mempengaruhi beberapa faktor yang dapat menunjang keberhasilan kinerja karyawan.

Religiusitas di tempat kerja dapat dikatakan sebuah paradigma baru dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang mengalami perkembangan cukup pesat dalam beberapa tahun terakhir (Aryawan, 2015: 5). Jalaludin (2001: 89) mengatakan bahwa religiusitas sebagai sikap keagamaan yaitu suatu keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatan terhadap agama. Tingkat keimanan atau religiusitas setiap individu karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan agamanya masing-masing yang akan berpengaruh terhadap bagaimana kinerja karyawan.

Adapun menurut Sulistyono dalam Karina dan Kairul (2018: 101) menyatakan bahwa religiusitas sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan, karena jika karyawan memiliki tingkat religiusitas yang tinggi, maka motivasi karyawan untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang baik juga akan semakin tinggi. Suasana psikologis yang dapat mendukung motivasi kerja karyawan tersebut salah satunya adalah dapat diwujudkan melalui adanya faktor agama atau religiusitas karyawan. Hal ini dikarenakan setiap agama pasti akan mengajarkan kebaikan kepada penganutnya, hal tersebut akan berpotensi terwujudnya motivasi karyawan yang dapat mewujudkan kinerja yang optimal dikarenakan adanya rasa menerima suatu amanah dari Allah, maka kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan

berusaha untuk selalu ditingkatkan dengan tujuan untuk menjalankan amanah yang telah dititipkan padanya. Hal ini dibuktikan oleh beberapa peneliti, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2015) dengan judul "*Pengaruh Religiusitas dan Penyesuaian Diri terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja di Perbankan Syariah yang ada di Kota Balikpapan*". Menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel religiusitas terhadap variabel kinerja karyawan yang ditelitinya. Penelitian tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Karina Dewi Alfisyah (2018) penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui "*Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XP*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini tidak terlepas dari tingkat religiusitas yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.

Sementara menurut hasil penelitian Adi Darma Nurdayana (2018) mengenai "*Pengaruh Religiusitas dan Spiritualitas terhadap Kinerja Karyawan*". Menemukan bahwa variabel religiusitas tidak memiliki pengaruh sehingga religiusitas menjadi hal biasa bagi karyawan.

Sehingga dari beberapa pemaparan mengenai motivasi, *self efficacy* dan religiusitas, dimana kondisi saat karyawan memiliki dorongan dalam diri yang disebut motivasi, keyakinan akan kemampuan (*ability*) dalam menentukan langkah apa yang akan diambil untuk keberhasilan sebuah pekerjaan yang disebut dengan *self efficacy* dan ketaatan individu dalam mengambil keputusan berdasar tuntunan agama yang dipercaya yaitu religiusitas. Maka hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Objek penelitian ini adalah Bank Muamalat Indonesia kantor cabang Malang atau BMI merupakan perusahaan perbankan syariah yang bergerak pada bidang jasa keuangan, beroperasi sesuai dengan prinsip syariah islam dan merupakan bank swasta nasional yaitu bank di mana sebagian besar atau keseluruhan sahamnya dimiliki oleh swasta nasional. Peneliti memilih Bank Muamalat karena merupakan lembaga Bank umum pertama di Indonesia yang menerapkan prinsip Syariah Islam pada 1 november 1991. Pada 1 Mei 1992 Bank Muamalat Indonesia resmi beroperasi sebagai bank yang menjalankan

usahanya berdasarkan prinsip syariah pertama di Indonesia. Bank Muamalat Indonesia akan terus mewujudkan Visi menjadi Bank Syariah Terbaik dan Termasuk Dalam 10 Besar Bank di Indonesia dengan Eksistensi yang Diakui Tingkat Regional, serta Misi yaitu Membangun lembaga keuangan Syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang Islami dan profesional serta orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan. Hal tersebut terbukti dengan diterapkannya nilai-nilai sebagai cara kerja yang harus dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan diyakini mampu mengantarkan mencapai Visi Misinya. Nilai Utama Bank Muamalat Indonesia adalah Islami, Modern dan Profesional. Yang kemudian diturunkan menjadi 5 (lima) Perilaku Utama dimana nilai Islami diturunkan menjadi Integritas, nilai Modern diturunkan menjadi Terbuka dan Tanggap, serta nilai Profesional diturunkan menjadi Kompeten dan Prima. (Laporan Keberlanjutan, 2020: 26)

Perbedaan bank syariah dan bank konvensional adalah Bank syariah merupakan bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, atau prinsip hukum islam yang diatur dalam fatwa Majelis Ulama Indonesia seperti prinsip keadilan dan keseimbangan ('adl wa tawazun), kemaslahatan (maslahah), universalisme (alamiyah), serta tidak mengandung gharar, maysir, riba, zalim dan obyek yang haram (bankmuamalat.co.id). Adapun menurut Adityangga dalam mustaqim (2016: 413) Beberapa prinsip syariah dalam pengembangan manajemen antara lain prinsip amanah, prinsip kepemilikan terbatas, prinsip kerjasama dalam kebaikan, prinsip tanggung jawab sosial, prinsip kepemilikan bersama, prinsip distribusi ekonomi dan prinsip keadilan. Sedangkan bank konvensional yaitu bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional yang mana dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran berdasarkan prosedur dan ketentuan yang telah ditetapkan. (bankmuamalat.co.id).

Sumber pendapatan yang diperoleh Bank syariah diperoleh dengan sistem bagi hasil, di mana bank syariah berperan sebagai perantara antara penjual dan pembeli. Selisih harganya yang antara lain menjadi sumber pendapatan bank syariah. Sedangkan Bank

konvensional menggunakan sistem bunga yang sifatnya tetap. Bank syariah berinvestasi hanya pada usaha yang halal, sedangkan pada bank konvensional tidak dibatasi/bebas nilai. Pada bank syariah besaran bagi hasil berubah-ubah tergantung kinerja usaha, sedangkan pada bank konvensional besaran bunga tetap (bankmuamalat.co.id).

Bagi perusahaan, karyawan merupakan asset penting perusahaan dalam rangka menjaga keberlangsungan usaha Bank. Karena itu, pengelolaan karyawan menjadi salah satu fokus utama Bank dalam menghadapi persaingan bisnis. Dalam manajemen sumber daya manusia syariah terdapat tiga pembahasan menurut KH Didin Hafinuddin (2014: 5) perilaku sumber daya manusia syariah adalah dalam suatu organisasi haruslah memiliki nilai-nilai ketauhidan dan kimanan, struktur organisasi, dan sistem syariah. Sebagai pemilik bisnis dan seorang Muslim wajib memahami prinsip syariah dalam pengembangan manajemen SDM dan mampu mengelola tenaga kerja dengan baik. Prinsip manajemen SDM syariah adalah melindungi kepentingan bersama, yaitu *hifzdin* (melindungi nilai spiritual), *hifznafs* (melindungi jiwa), *hifz'aqil* (melindungi intelektualitas), *hifznasl* (melindungi generasi penerus), dan *hifzmaal* (melindungi harta) (Buku ajar manajemen SDM Syariah, 2021:4).

Pencapaian kinerja Bank Muamalat Indonesia mencatatkan kinerja ekonomi selaras dengan kondisi usaha, dimana asset tumbuh 1,36% menjadi 51,24 Triliun dari Rp50,60 triliun di tahun 2019, pembiayaan turun 2,65% menjadi sebesar 29,1 Triliun, laba komprehensif naik 90,4% menjadi 29,5 Triliun. Distribusi Perolehan Nilai Ekonomi tahun 2020 total sebesar Rp3.146 miliar. Pada aspek ekonomi ini, BMI memberikan kontribusi signifikan dalam bentuk penyediaan akses layanan perbankan melalui pengembangan fasilitas layanan berbasis teknologi informasi, yakni Muamalat DIN maupun peningkatan akses layanan. (Laporan Keberlanjutan, 2020: 2)

Pada aspek pengelolaan sumber daya manusia BMI merekrut 143 karyawan baru, dan melepas 435 karyawan, total karyawan di tahun 2020 adalah 2.955 orang (belum termasuk *top management*). BMI menyelenggarakan 21 jenis program pelatihan dengan waktu rata-rata 69,5 per jam pelatihan karyawan berlangsung. Merealisasikan program tanggap darurat pandemic. Pelatihan *Business Continuity Management*. Pada tahun 2020,

BMI merealisasikan tidak kurang 21 jenis pelatihan dan pengembangan dengan rata-rata jam pelatihan 69,5 jam per karyawan. Bank menginvestasikan dana sebesar Rp31,21 miliar untuk merealisasikan berbagai program pengembangan ini. Bank melakukan penilaian kinerja berkala terhadap seluruh karyawan berdasarkan *Key Performance Indicator* yang telah disepakati bersama, dan mempromosikan kenaikan jabatan bagi karyawan dengan kinerja istimewa. Selain program-program pelatihan reguler tersebut, Bank juga menyelenggarakan pelatihan khusus mengenai konsep-konsep pembiayaan berkelanjutan agar mereka memahami konsep keberlanjutan secara utuh. Dalam aspek tanggung jawab produk BMI menyelesaikan 93,42% keluhan pelanggan di tahun 2020. BMI mencatatkan *score Customer Satisfaction Index* sebesar 97,80% dan *Net Promoter Score (NPS)* 27,50%. Bagi Bank Muamalat Indonesia, kepuasan nasabah menjadi parameter utama dalam mengukur kualitas layanan yang diberikan, karena nasabah merupakan salah satu penentu keberlangsungan bisnis Bank. (Laporan Keberlanjutan, 2020: 3)

Keluhan nasabah, selama tahun 2020, Bank menerima 10.716 keluhan dari para nasabah, mengalami penurunan dari total 17.570 keluhan di tahun sebelumnya. Dari seluruh keluhan tersebut, tidak terdapat kategori keluhan yang terjadi karena adanya insiden. Keluhan dari nasabah mayoritas berupa kegagalan dan keterlambatan transaksi yang terjadi karena adanya kendala jaringan transaksi dengan pihak eksternal. Pada kepuasan nasabah sebanyak 27,50% (2019: 27%) nasabah menyatakan ingin merekomendasikan produk dan layanan Bank kepada pihak lain; sementara berdasarkan hasil survey tingkat kepuasan nasabah (CSI) adalah sebesar 97,80% (2019: 97,99%) nasabah menyatakan puas dan sangat puas akan layanan yang diberikan Bank. (Laporan Keberlanjutan, 2020: 68)

Bank Muamalat Indonesia berkomitmen untuk menjalankan misi Bank Muamalat Indonesia dengan memberikan pelayanan terbaik bagi seluruh nasabah. Bank menjadikan kepuasan nasabah terhadap produk dan layanan Bank Muamalat Indonesia sebagai indikator keberhasilan Bank sebagai dalam melayani nasabah secara islami, professional dan sepenuh hati. Kepuasan nasabah menjadi parameter utama dalam mengukur kualitas layanan Bank, mengingat nasabah merupakan salah satu pemangku kepentingan yang

sangat signifikan perannya dalam menentukan keberlangsungan bisnis Bank Muamalat Indonesia. Oleh karenanya, Bank senantiasa mengerahkan seluruh jajaran pegawai mulai level Manajemen hingga petugas keamanan di seluruh pusat layanan untuk senantiasa memberikan pelayanan terbaik saat berinteraksi dengan nasabah.

Fokus Nilai Utama Bank Muamalat Indonesia adalah Islami, Modern, dan Profesional. Bank Muamalat Indonesia telah berkomitmen melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik atau *Good Corporate Governance* (GCG) di Bank Muamalat Indonesia sejalan dengan nilai korporasi dan prinsip syariah yang dikembangkan di lingkungan Bank Muamalat Indonesia. Bagi perusahaan, karyawan merupakan asset penting perusahaan dalam rangka menjaga keberlangsungan usaha Bank. Karena itu, pengelolaan karyawan menjadi salah satu fokus utama Bank dalam menghadapi persaingan bisnis. Kegiatan yang selalu berlandaskan dengan syariah islam maka hal ini tak luput dari religiusitas sebagai bagian dari agama yang merupakan sumber nilai, kepercayaan dan pola tingkah laku yang akan memberikan tuntunan kehidupan agar tidak berperilaku menyimpang.

Kinerja karyawan tak luput dari bagaimana seorang karyawan melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan oleh perusahaan. Bekerja dalam Islam adalah ibadah sebagaimana firman Allah SWT dalam Al Quran surat Adz-Dzariyat ayat 56 yang artinya “*Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku*”. Isi dari kandungan ayat tersebut menyatakan bahwa kerja adalah ibadah, sehingga bekerja merupakan amal saleh. Amal saleh adalah sesuatu yang bermanfaat dan memenuhi nilai syariat islam. Artinya bahwa orientasi dari hasil bekerja tidak hanya keuntungan didunia saja, melainkan juga keberkahan. Memasuki zaman yang modern ini, hal tersebut semakin terlupakan, manusia bekerja hanya berorientasi pada dunia saja dengan cara merauk keuntungan banyak tetapi tidak memperhatikan bagaimana cara mendapatkannya atau menghalalkan berbagai cara yang tentu saja dilarang dalam agama islam (Sari, 2015: 1). Setiap perusahaan pasti telah memberikan yang terbaik untuk karyawan demi menghasilkan sumber daya manusia yang baik namun pada kenyataannya dilapangan masih ditemukan masalah-masalah yang terjadi akibat dari kurang maksimalnya kinerja

karyawan. Permasalahan yang pernah terjadi yaitu kurangnya karyawan dalam memberikan kontribusi optimal, seperti kasus penipuan terhadap nasabah dimana salah satu staf marketing Bank Muamalat Indonesia tersandung perkara penipuan terhadap nasabah dan mengalami kerugian senilai Rp. 100 juta. (Tribunnews, 2017: 2).

Dari uraian diatas berdasarkan fenomena tersebut maka, penelitian dilakukan untuk menyelidiki kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang. Dari beberapa fenomena hasil temuan penelitian terdahulu yang kontradiksi serta perbedaan objek penelitian dan perbedaan variabel pada penelitian terdahulu mengenai pengaruh langsung motivasi, *self efficacy* dan religiusitas secara individual maupun secara serentak. Maka hal ini mendorong dilakukan penelitian untuk mengembangkan beberapa hasil penelitian terdahulu dengan menempatkan religiusitas sebagai variabel moderasi dari kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan religiusitas mampu mendorong karyawan mencapai keberhasilan dalam kinerjanya karena merupakan dasar dari kepercayaan yang memberikan tuntunan terhadap tujuan agar tidak berperilaku menyimpang. Selanjutnya pengaruh motivasi dan *self efficacy* pada kinerja karyawan diperkuat / diperlemah oleh religiusitas. Untuk kepentingan pengujian model tersebut maka para karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang akan diminta partisipasi dalam penelitian ini sebagai responden.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan diatas maka terdapat rumusan masalah yang dapat diajukan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang?
3. Apakah religiusitas memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang?
4. Apakah religiusitas memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan sebuah tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang.
3. Untuk mengetahui apakah religiusitas memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang.
4. Untuk mengetahui apakah religiusitas memoderasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian berharap dapat memberikan kontribusi dengan memperhatikan motivasi *dan self-efficacy* dengan religiusitas sebagai variabel moderasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang.

b. Bagi penulis

Memenuhi persyaratan akademik dalam menempuh jenjang strata satu (S1) yang diwajibkan oleh Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

2. Manfaat Teoritis

Pengembangan ilmu manajemen diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang ilmu pengetahuan manajemen khususnya sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan religiusitas sebagai variabel moderasi.

1.4 Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini membahas tentang “Pengaruh motivasi dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh religiusitas”. Sehingga batasan masalah ini hanya membahas motivasi, *self efficacy*, kinerja karyawan, dan religiusitas. Kinerja karyawan dipilih karena peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan. Adapun batasan pada objek penelitian ini adalah Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang, dengan batasan tersebut peneliti memiliki fokus penelitian yang sesuai dengan tujuan yang akan dicapai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat masalah pengaruh Motivasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Religiusitas, yaitu sebagai berikut:

1. Ahad M. Osman-Gani, Junaidah Hashim and Yusof Ismail (2012) "*Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance.*" Findings – SEM analysis showed that religiosity and spirituality have a significant positive relationship with employees' performance. Better spiritual condition improves performance. Religion functions as a moderating variable in employees' job performance.
2. Patricia M. Sahangggamu Mandey, Silvy L. & Patricia M. Sahangggamu (2014) "*Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya*" Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
3. Yusuf Tamsil(2015) dengan judul "*Pengaruh Religiusitas dan Penyesuaian Diri terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja di Perbankan Syariah yang ada di Kota Balikpapan*". Menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel religiusitas terhadap variabel kinerja yang ditelitinya. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi atau kinerja karyawan yang optimal diharapkan oleh perusahaan maupun karyawan hal ini tidak terlepas dari tingkat religiusitas yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.
4. Kiki Cahaya Setiawan (2015) dengan judul "*Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*" Hasil penelitian

menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Dengan besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,517. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 26,68%.

5. Wening N., Choerudin A. (2015) dengan judul *“The Influence of Religiosity Towards Organizational Commitment, Job Satisfaction and Personal Performance”*. The interesting finding in this research was religiosity variable (belief dimension) not to influence towards organizational commitment. The conclusion of the respondent belief was not influence to individual commitment in the organization. The research introduces the religiosity towards organizational commitment, job satisfaction and individual performance in education staff (lecturer) of private and public university and gives interesting findings.
6. Cheng dan Chun (2016) dengan judul *“Self Efficacy, Effort, Job Satisfaction and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance”*. Hasil penelitian menunjukkan *Self efficacy* memiliki efek positif pada kinerja pekerjaan dan kepuasan kerja, upaya memiliki efek positif pada kinerja pekerjaan dan kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki efek negatif pada intensi turnover. Hasil ini meningkat pemahaman tentang pengaruh karakteristik pribadi pada kinerja organisasi.
7. Stevani Sebayang dan Jafar Sembiring (2017) *“Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia”* Hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan.
8. Aziz Umi Utaminingsih (2017) *“Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta)”* Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta

9. Dharma Yulius (2017) *“The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah”* The results of this study indicate that the work motivation had positive and significant impact on organization citizenship behavior and performance of employees on PT. Bank Aceh Syariah Lhokseumawe. Otherwise organization citizenship behavior had positive and significant effect on employees performance at PT. Bank Aceh Syariah Lhokseumawe. From this research, the effect motivation of this research can be applied and that organization citizenship behavior had partial mediation to influence work motivation on employees performance at PT. Bank Aceh Syariah.
10. Corry Yohana (2017) *“Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI LIFEINSURANCE.”* Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Begitupun motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh signifikan.
11. Apridar, Marbawi Adamy (2017) *“The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in BNI in the Working Area of Bank Indonesia Lhokseumawe”* this research utilizes analysis was SEM (Structural equation modeling) using Amos, the method of data analysis with measurement model analysis and structure model analysis. The test results showed that simultaneous that the job satisfaction effect on the work motivation and then job satisfaction effect on the organizational commitment and work motivation has not effect on organization commitment and then work motivation and the organization commitment.
12. Akhir Putra Setiawan dan Tri Andjarwati (2017) dengan judul *“Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Busson Auto Finance (BAF) Cabang Surabaya I”* Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, ada juga pengaruh motivasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

13. Talat Islam, Ishfaq Ahmed, (2018) "*Mechanism between perceived organizational support and transfer of training: Explanatory role of self-efficacy and job satisfaction*" Structural equation modeling analysis confirmed the mediating role of job satisfaction between perceived organizational support and transfer of training. In addition, self-efficacy was found to perform the mediating role between perceived organizational support and job satisfaction.
14. Andrey Satya Darmawan, Djumhur Hamid dan M. Djudi Mukzam (2018), mengenai "*Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang, kesimpulan kedua variabel bebas tersebut yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah kemampuan kerja.
15. Nur Hasmalawati (2018) dengan judul "*Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*" Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Tetapi lain halnya dengan motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.
16. Karina Dewi Alfisyah (2018) dengan judul "*Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki hubungan yang linier dengan variabel kinerja. Berdasarkan uji T yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
17. Adi Darma Nurdayana (2018) mengenai "*Pengaruh Religiusitas dan Spiritualitas terhadap Kinerja Karyawan*" Metode analisis penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linier berganda dengan uji t pada variabel religiusitas tidak memiliki pengaruh dikarenakan data yang digunakan bersifat homogen, sehingga religiusitas menjadi hal biasa bagi karyawan. Selanjutnya dengan uji F ditunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

18. Isnaini, Heti Nur (2018) *“Analisis Pengaruh Work Family Conflict, Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Bank Syariah Di Yogyakarta.”* Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Religiusitas mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kinerja karyawan, WFC dan religiusitas mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan, Religiusitas tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan WFC maupun Religiusitas secara langsung mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen organisasi daripada pengaruh secara tidak langsung WFC terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan, Religiusitas secara langsung mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan daripada pengaruh secara tidak langsung religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan
19. Putranto, Ridho Ari (2019) *“Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Komunikasi dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan (Studi Empiris di Bank Jateng Syariah Surakarta)”* Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan. Adanya Ketidakpengaruh/negatif tidak signifikan Stres kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif dan signifikan Komunikasi terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif dan signifikansi Religiusitas terhadap kinerja karyawan.
20. Wahyuningsih, Siti Sukmawati, Jafar Basalamah (2019) *“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar.”* Hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara parsial, variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
21. Abdul Kanray Turay; Sri Salamah; Asri Laksmi Riani (2019) *“The Effect of Leadership Style, Self-Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra Leone Airport Authority”* The results of the study can conclude that: the

Leadership style variable has a positive effect on the employee performance, Training variable has an effect on employee performance, the Self-Efficacy variable has an affects on the employee performance, There is a significant influence among the variables of Leadership style, Training and Self-Efficacy simultaneously towards employee performance, while the variable that has the greatest influence is self-efficacy.

22. Abdul Kader Kaakeh, M. Kabir Hassan, Stefan Van-Hemmen, Ishrat Hossain (2019) *“Understanding self-efficacy and performance of salespersons in Islamic banking”* The research concludes that customer demandingness positively affects awareness effort, awareness effort positively affects self-efficacy, self-efficacy positively affects performance and image positively affects salespersons’ self-efficacy and performance. Furthermore, the study highlights the mediating role of awareness effort and self-efficacy in the model
23. Dirk De Clercq, Inam Ul-Haq, Muhammad Umer Azeem (2019) *“Workplace ostracism and job performance: roles of self-efficacy and job level”* Workplace ostracism relates negatively to job performance, but this relationship is weaker at higher levels of self-efficacy. The buffering role of self-efficacy is particularly strong among employees at higher job levels
24. Wijaya Muhamad Ihsan, Achmad Sani (2019) *“The Effect Of Workplace Spirituality On Work Motivation And Employee Performance In Bank Muamalat Indonesia.”* Hasil penelitian ini membuktikan bahwa spiritualitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja bukan sebagai mediasi pengaruh spiritualitas kerja terhadap kinerja karyawan.
25. Fauzan Irma Tyasari (2021) *“Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja.”* Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama Religiusitas dan Etika Kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja guru SMP Islam LP Ma’arif Kota Malang.

Tabel 2.1

Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<p><i>“Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance.”</i> Ahad M. Osman-Gani, Junaidah Hashim and Yusof Ismail (2012)</p>	<p>-Religiosity -Spirituality -Employee performance -Multicultural -Malaysia -Employees</p>	<p>-MRPI -SIBS</p>	<p>Findings -SEM analysis showed that religiosity and spirituality have a significant positive relationship with employees’ performance. Better spiritual condition improves performance. Religion functions as a moderating variable in employees’ job performance.</p>
2.	<p><i>“Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya”</i> Patricia M. Sahangggamu Mandey, Silvy L. & Patricia M. Sahangggamu (2014)</p>	<p>-Kinerja -Disiplin -Pelatihan kerja -Motivasi</p>	<p>Analisis regresi berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.”</p>
3.	<p><i>“Pengaruh Religiusitas dan Penyesuaian Diri terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja di Perbankan Syariah</i></p>	<p>-Religiusitas -Penyesuaian diri -Kinerja Karyawan</p>	<p>Analisis Regresi Linier</p>	<p>Menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel religiusitas terhadap variabel kinerja yang ditelitinya. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi atau</p>

	<i>yang ada di Kota Balikpapan.”</i> Yusuf Tamsil (2015)			kinerja karyawan yang optimal diharapkan oleh perusahaan maupun karyawan hal ini tidak terlepas dari tingkat religiusitas yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.
4.	“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang” Kiki Cahaya Setiawan (2015)	-Motivasi -Kinerja	<i>Proporsional Random Sampling</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Dengan besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,517. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 26,68%.
5.	“ <i>The Influence of Religiosity Towards Organizational Commitment, Job Satisfaction and Personal Performance</i> ” Wening N., Choerudin A. (2015)	- <i>Religiosity</i> - <i>Organizational Commitment</i> - <i>Job Satisfaction</i> - <i>Personal Performance</i>	<i>Multiple regression</i>	The interesting finding in this research was religiosity variable (belief dimension) not to influence towards organizational commitment. The conclusion of the respondent belief was not influence to individual commitment in the organization. The research introduces the religiosity towards organizational commitment, job satisfaction and individual performance in education staff

				(lecturer) of private and public university and gives interesting findings.
6.	<p>“<i>Self Efficacy, Effort, Job Satisfaction and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance</i>” Cheng dan Chun (2016)</p>	<p>-<i>Self Efficacy</i> -<i>Effort</i> -<i>Job Performance</i> -<i>Job Satisfaction</i> - <i>Turnover</i></p>	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan <i>Self efficacy</i> memiliki efek positif pada kinerja pekerjaan dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki efek negatif pada intensi turnover. Hasil ini meningkatkan pemahaman tentang pengaruh karakteristik pribadi pada kinerja organisasi.
7.	<p>“<i>Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia</i>” Stevani Sebayang dan Jafar Sembiring (2017)</p>	<p>-<i>Self Esteem</i> -<i>Self Efficacy</i> -Kinerja Karyawan</p>	Analisis Jalur	Hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa <i>self esteem</i> dan <i>self efficacy</i> secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan.
8.	<p>“<i>Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta)</i>” Aziz Umi Utaminingsih (2017)</p>	<p>-Stres kerja -Motivasi -Kinerja karyawan</p>	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta

9.	<i>“The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah”</i> Dharma Yulius (2017)	-Work motivation -Organization citizenship behavior -Employee performance	Path analysis	The results of this study indicate that the work motivation had positive and significant impact on organization citizenship behavior and performance of employees on PT. Bank Aceh Syariah Lhokseumawe.
10.	<i>“Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI LIFEINSURANCE.”</i> Corry Yohana (2017)	-Motivation -Work Environment -Job Satisfaction -Employee Performance	Statistik inferensial	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Begitupun motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh signifikan.
11.	<i>“The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in BNI in the Working Area of Bank Indonesia Lhokseumawe”</i> Apridar, Marbawi Adamy (2017)	-Job Satisfaction -Work Motivation -Organization Commitment -Organizational Citizenship Behavior	Explanatory	The test results showed that motivation has not effect on organization commitment and then work motivation and the organization commitment.
12.	<i>“Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan</i>	-Self Efficacy -Motivation -Employee Performance	Partial Least Square	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan self

	<i>PT. Busson Auto Finance (BAF) Cabang Surabaya I”</i> Akhir Putra Setiawan dan Tri Andjarwati (2017)			<i>efficacy</i> terhadap kinerja karyawan, ada juga pengaruh motivasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13.	<i>"Mechanism between perceived organizational support and transfer of training: Explanatory role of self-efficacy and job satisfaction"</i> Talat Islam, Ishfaq Ahmed, (2018)	- <i>Transfer of training</i> - <i>Perceived organizational support</i> - <i>Service industry</i> - <i>Job satisfaction</i> - <i>Self-efficacy</i> - <i>Banking sector</i> - <i>Developing economy</i> - <i>Organizational theory and behavior</i>	<i>Conirmatory</i>	The findings revealed a self-efficacy was found to perform the mediating role between perceived organizational support and job satisfaction.
14.	<i>“Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”</i> Andrey Satya Darmawan, Djumhur Hamid dan M. Djudi Mukzam (2018)	-Motivasi -Kemampuan Kerja -Kinerja Karyawan	<i>Explanatory Research</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang,
15.	<i>“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”</i> Nur Hasmalawati (2018)	- <i>Quality of Work Life</i> - <i>Work Motivation</i> - <i>Performance</i>	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Tetapi lain halnya dengan motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

16.	<p>“Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI.” Karina Dewi Alfisyah (2018)</p>	<p>-Keberhasilan Perusahaan -Religiusitas -Kinerja</p>	<p><i>Simple Random Sampling</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki hubungan yang linier dengan variabel kinerja. Berdasarkan uji T yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.</p>
17.	<p>“Pengaruh Religiusitas dan Spiritualitas terhadap Kinerja Karyawan” Adi Darma Nurdayana (2018)</p>	<p>-Religiusitas -Spiritualitas -Kinerja Karyawan</p>	<p>Uji analisis regresi linier berganda</p>	<p>Variabel religiusitas tidak memiliki pengaruh dikarenakan data yang digunakan bersifat homogen, sehingga religiusitas menjadi hal biasa bagi karyawan. Selanjutnya dengan uji F ditunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
18.	<p>“Analisis Pengaruh Work Family Conflict, Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Bank Syariah Di Yogyakarta.” Isnaini, Heti Nur (2018)</p>	<p>-Work Family Conflict -Religiusitas -Kepuasan Kerja -Komitmen Organisasi -Kinerja Karyawan</p>	<p>uji t, uji F, dan analisis regresi linear berganda</p>	<p>Religiusitas secara langsung mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan daripada pengaruh secara tidak langsung religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan</p>

19.	<p><i>“Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Komunikasi dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan (Studi Empiris di Bank Jateng Syariah Surakarta)”</i></p> <p>Putranto, Ridho Ari (2019)</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Motivasi -Stres Kerja -Komunikasi -Religiusitas -Kinerja 	Simple Random Sampling	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh positif dan signifikansi Religiusitas terhadap kinerja karyawan.</p>
20.	<p><i>“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar.”</i></p> <p>Wahyuningsih, Siti Sukmawati, Jafar Basalamah (2019)</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Budaya Organisasi -Motivasi Kerja -Etos Kerja Islam -Kinerja Karyawan 	Analisis regresi linear berganda.	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara parsial, variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
21.	<p><i>“The Effect of Leadership Style, Self-Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra Leone Airport Authority”</i></p> <p>Abdul Kanray Turay; Sri Salamah; Asri Laksmi Riani (2019)</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Leadership Style -Self-Efficacy -Employee Training -Employee Performance 	<i>Statistical population and sample size</i>	<p>The results of the study can conclude that: the Self-Efficacy variable has an affects on the employee performance, There is a significant influence among the variables of Leadership style, Training and Self-Efficacy simultaneously towards employee performance, while the variable that has the greatest influence is self-efficacy.</p>
22.	<p><i>“Understanding self-efficacy and performance of salespersons in Islamic banking”</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> -United Arab Emirates -Islamic banking, Self-efficacy 	<i>Structural equation modeling</i>	<p>The research concludes that customer demandingness positively affects awareness effort,</p>

	Abdul Kader Kaakeh, M. Kabir Hassan, Stefan Van-Hemmen, Ishrat Hossain (2019)	- <i>Structural equation modelling</i> - <i>Salespersons</i>		awareness effort positively affects self-efficacy, self-efficacy positively affects performance and image positively affects salespersons' self-efficacy and performance. Furthermore, the study highlights the mediating role of awareness effort and self-efficacy in the model
23.	“ <i>Workplace ostracism and job performance: roles of self-efficacy and job level</i> ” Dirk_De Clercq, Inam Ul-Haq, Muhammad Umer_Azeem (2019)	- <i>Self-efficacy</i> - <i>Quantitative</i> - <i>Job performance</i> - <i>Workplace ostracism</i> - <i>Conservation of resources theory</i>	<i>Quantitative</i>	The research concludes that workplace ostracism relates negatively to job performance, but this relationship is weaker at higher levels of self-efficacy. The buffering role of self-efficacy is particularly strong among employees at higher job levels
24.	“ <i>Religiosity level and saving decisions in Baitul Maal wat Tamwil: the case of Indonesia.</i> ” Ibrahim Fatwa Wijaya, Arif Rahman Hakim, Nugroho Saputro and Mulyadi Mulyadi (2019)	-Islamic microfinance institutions -Religiosity -Saving decision -Islamic bank, BMT	-SRMR -(CR) -Average variance extracted (AVE)	Findings – The authors find a significant relationship between one's religiosity and the reason for saving money in BMTs. Products that are in accordance with Islamic principles form the highest reason for saving money in BMTs, followed by quality of service, recommendation from friends and location.

25	“Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja.” Fauzan Irma Tyasari (2021)	- <i>Religiusitas</i> - <i>Etika Kerja Islami</i> - <i>Motivasi Kerja</i>	-	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama Religiusitas dan Etika Kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja guru SMP Islam LP Ma’arif Kota Malang.
----	--	---	---	---

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Motivasi

2.2.1.1 Pengertian Motivasi

Pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja dilingkungan perusahaan bila dilihat dari segi psikologis individu menunjukkan bahwa semangat atau tidaknya individu dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Menurut Bangun (2012:312) Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Mangkunegara (2009: 67) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, dimana karyawan mempunyai dorongan dalam diri untuk semangat dalam bekerja. Sehingga untuk menggerakkan sumber daya manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan maka suatu lembaga juga bergantung kepada setiap individu karyawannya sendiri yang bekerja di lembaga tersebut, karena motivasi yang akan menentukan perilaku karyawan dalam bekerja, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Husein Usman, membedakan antara motivasi dan motif. Menurutnya motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*),

keinginan (*wish*), dorongan (*desire*), atau impuls. Sementara Abraham Sperling 1987:183 dalam Mangkunegara (2005:93) menyatakan bahwa “*Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*”. (Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif).

Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri individu yang perlu dipenuhi agar dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi sebagai kondisi yang menggerakkan individu agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sehingga motivasi dijadikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya apabila individu termotivasi mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Suadirman dalam Abdus (2014: 220) menyatakan bahwa kebutuhan dan motif tidak bisa diamati, sedangkan yang bisa diamati adalah perilakunya. Selain pengamatan terhadap tingkah laku individu, maka untuk mengetahui atau meyakinkan adanya kebutuhan dan motif ialah dengan mengetahui pengalaman pribadi. Motif disamping dipengaruhi oleh kebutuhan biologis sebagai makhluk hidup (*motif biogenetis*), juga dipengaruhi oleh hubungan individu dengan lingkungan social (*motif sosiogenetis*).

Hamalik dalam Abdus (2014: 221) menyatakan bahwa antara kebutuhan-motivasi dan perbuatan atau tingkah laku-tujuan dan kepuasan ada hubungan yang kuat. Tiap perbuatan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Timbulnya motivasi disebabkan adanya sesuatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Jika tujuan telah tercapai maka akan merasa puas. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap ssesuatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih mantap. Kebutuhan tingkat rendah terpenuhi oleh faktor-faktor ekstrinsik seperti gaji, supervise, kondisi kerja dan kebutuhan tingkat tinggi terpenuhi oleh faktor-faktor instrinsik dalam pekerjaan itu sendiri seperti keberhasilan dan tantangan (Dessler dalam Abdus, 2014: 221).

Dari beberapa definisi diatas, dapat peneliti nyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan sesuatu sehingga dia bisa mengerjakan lebih dari yang seharusnya. Kekuatan atau kelemahan dorongan itu akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Oleh karena itu, motivasi bersifat individual atau personal. Motivasi dalam diri seseorang itu muncul karena adanya motif-motif yang dimilikinya. Secara umum, motif-motif itu adalah kebutuhan-kebutuhan, keinginan-keinginan, tujuan-tujuan yang ingin dicapai.

Dalam praktik manajemen, seorang manajer harus mampu mengenali motif-motif yang dimiliki oleh para karyawannya sebab, menurut beberapa penelitian bahwa setiap manusia dalam melakukan sesuatu tindakan pasti memiliki atau didasari oleh motif-motif tertentu. Apabila motivasi terpenuhi maka akan meningkatkan motivasi dalam diri mereka, yang selanjutnya akan meningkatkan kinerjanya. Motivasi ini dibutuhkan baik bagi para manajer ataupun para karyawan, karena motivasi ini berguna dalam hubungan antar manajer dengan karyawan dan hubungan antara seorang karyawan dengan dirinya sendiri.

2.2.1.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi seorang karyawan untuk bekerja merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor, baik individual maupun organisasional. Yang dimaksud faktor-faktor motivasi dalam hal ini adalah yang membuat seorang karyawan bersedia bekerja mengatasi segala kesulitan dalam pekerjaan mereka, mengusahakannya lebih keras lagi, sehingga mereka bisa meraih hasil dalam genggamannya dengan begitu mereka bangga. Karyawan perlu memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan ia dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain seperti yang dikemukakan oleh Wahdjosumidjo (1992:92) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor ekstern dan intern. Faktor ekstern antara lain adalah kebijakan yang telah ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap bawahannya.

Sedangkan faktor intern adalah kemampuan bekerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, prestasi serta produktivitas kerja.

Disamping itu, menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

1) Faktor Internal

a. Kematangan pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b. Tingkat pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

c. Keinginan dan harapan

Pribadi seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

e. Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan komitmen terhadap pekerjaannya.

2) Faktor Eksternal

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

c. Supervisi yang baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

d. Ada jaminan karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik

berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

f. Peraturan yang fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

2.2.1.3 Indikator Motivasi

Abraham H. Maslow yang terkenal dengan teori jenjang kebutuhan mengungkapkan bahwa kebutuhan manusia dapat dikategorikan dalam lima jenjang dari yang paling rendah hingga jenjang yang paling tinggi Maslow dalam Hadari (2000: 353). Jenjang kebutuhan menurut Maslow (Suradinata, 2010: 130) ini dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis sebagai kebutuhan yang paling mendasar berkaitan langsung dengan keberadaan atau kelangsungan hidup manusia. Perwujudan kebutuhan akan pangan, sandang, dan papan merupakan contoh kongkrit dari kebutuhan fisiologis ini. Pemenuhan kebutuhan fisiologis ini biasanya dilakukan dengan mempergunakan uang sebagai sarana. Walaupun demikian perlu diingat bahwa peranan uang adalah lebih besar daripada sekedar sebagai sarana pemuas kebutuhan fisiologis.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Bentuk dari kebutuhan rasa aman yang paling mudah disimak adalah keinginan manusia untuk terbebas dari bahaya yang mengancam kehidupannya. Banyak hal yang mengancam atau setidak-tidaknya mengusik ketentraman seseorang. Penanganan terhadap kebutuhan rasa aman ini, dapat dilakukan dengan cara positif yaitu melalui berbagai macam program seperti asuransi, pensiun, dll, atau dengan cara negatif yaitu dengan penetapan serbagai macam sanksi seperti teguran, pemindahan bahkan pemecatan.

3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman telah terpenuhi, maka muncullah kebutuhan akan cinta, kasih sayang dan rasa memiliki-dimiliki. Kebutuhan-kebutuhan ini meliputi dorongan untuk dibutuhkan oleh orang lain agar ia dianggap sebagai warga komunitas sosialnya. Bentuk akan pemenuhan kebutuhan ini seperti bersahabat, keinginan memiliki pasangan dan keturunan, kebutuhan untuk dekat pada keluarga dan kebutuhan antar pribadi seperti kebutuhan untuk memberi dan menerima cinta. Seseorang yang kebutuhan cintanya sudah relatif terpenuhi sejak kanak-kanak tidak akan merasa panik saat menolak cinta. Ia akan memiliki keyakinan besar bahwa dirinya akan diterima orang-orang yang memang penting bagi dirinya. Ketika ada orang lain menolak dirinya, ia tidak akan merasa hancur.

Bagi Maslow, cinta menyangkut suatu hubungan sehat dan penuh kasih mesra antara dua orang, termasuk sikap saling percaya. Sering kali cinta menjadi rusak jika salah satu pihak merasa takut jika kelemahan-kelemahan serta kesalahan-kesalahannya. Maslow juga mengatakan bahwa kebutuhan akan cinta meliputi cinta yang memberi dan cinta yang menerima. Kita harus memahami cinta, harus mampu mengajarkannya, menciptakannya dan meramalkannya. Jika tidak, dunia akan hanyut ke dalam gelombang permusuhan dan kebencian.

4. Kebutuhan Penghargaan

Setelah kebutuhan dicintai dan dimiliki tercukupi, selanjutnya manusia akan bebas untuk mengejar kebutuhan egonya atas keinginan untuk berprestasi dan memiliki prestise.

Maslow menemukan bahwa setiap orang yang memiliki dua kategori mengenai kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan yang lebih rendah dan lebih tinggi. Kebutuhan yang rendah adalah kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan akan status, ketenaran, kemuliaan, pengakuan, perhatian, reputasi, apresiasi, martabat, bahkan dominasi. Kebutuhan yang tinggi adalah kebutuhan akan harga diri termasuk perasaan, keyakinan, kompetensi, prestasi, penguasaan, kemandirian dan kebebasan. Sekali manusia dapat memenuhi kebutuhan untuk dihargai, mereka sudah siap untuk memasuki gerbang aktualisasi diri, kebutuhan tertinggi yang ditemukan Maslow.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Tingkatan terakhir dari kebutuhan dasar Maslow adalah aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk membuktikan dan menunjukkan dirinya kepada orang lain. Pada tahap ini, seseorang mengembangkan semaksimal mungkin segala potensi yang dimilikinya. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang tidak melibatkan keseimbangan, tetapi melibatkan keinginan yang terus menerus untuk memenuhi potensi. Maslow melukiskan kebutuhan ini sebagai hasrat untuk semakin menjadi diri sepenuh kemampuannya sendiri, menjadi apa saja menurut kemampuannya. Awalnya Maslow berasumsi bahwa kebutuhan untuk aktualisasi diri langsung muncul setelah kebutuhan untuk dihargai terpenuhi. Akan tetapi selama tahun 1960-an, ia menyadari bahwa banyak anak muda di [Brandeis] memiliki pemenuhan yang cukup terhadap kebutuhan-kebutuhan lebih rendah seperti reputasi dan harga diri, tetapi mereka belum juga bisa mencapai aktualisasi diri.

2.2.1.4 Motivasi dalam Pandangan Islam

Motivasi dalam perspektif islam adalah dorongan psikologis yang membuat seseorang mencari dan memikirkan Allah SWT sebagai pencipta alam semesta, dorongan untuk menyembah, meminta pertolongan, dan meminta segala sesuatu. Sebagai umat islam, yang paling tepat untuk dijadikan motivator ialah Nabi Muhammad SAW dimana beliau adalah sosok paling sempurna untuk dijadikan panutan sehingga tidak salah jika beliau diberi julukan "*uswatun khasanah*" yang artinya suri tauladan yang baik. Motivasi selayaknya menjurus pada hal hal yang baik, tidak sesuai jika mencari motivasi untuk hal

yang tidak di ridhoi Allah, karena motivasi berarti “bergerak”, gerakan tersebut harus berupa perbaikan diri dan mencapai kualitas yang lebih baik sebagai hamba Allah.

Motivasi adalah kekuatan-kekuatan dari dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berbuat. Jadi suatu kekuatan atau keinginan yang datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu (Anwar, 2018: 7). Janganlah suka berputus asa karena Allah tidak akan merubah nasib seorang hamba apabila orang tersebut tidak berniat merubah diri mereka sendiri. Demikian halnya dengan motivasi saat berada di lingkungan organisasi / perusahaan seseorang ketika bekerja membutuhkan motivasi untuk terus memacu semangat agar semangat tidak menurun.

Rahmat Allah SWT senantiasa ada disetiap masa dan dimana saja untuk semua makhluknya dan Allah tidak menyukai hambanya yang berputus asa. Firman Allah SWT dalam Al-Quran surat Yusuf ayat 87.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰذٰهَبُوْا فَتَحَسَّسُوْا مِنْ يُۤوسُفَ وَاٰخِيْهِ وَاَلَا تٰتٰیْسُوْا مِنْ رُّوْحِ اللّٰهِ اِنَّهٗ لَا يٰۤاَيُّسُ مِنْ رُّوْحِ
اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمُ الْكٰفِرُوْنَ

Artinya: “Wahai anak-anakku! Pergilah kamu, carilah (berita) tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya yang berputus asa dari rahmat Allah hanyalah orang-orang yang kafir.” (QS. Yusuf: 87).

Ulama tafsir, Ibnu Katsir menjelaskan, ayat di atas juga berisi tentang larangan untuk tidak berputus asa dari rahmat Allah SWT. Lafaz tahassus digunakan untuk mencari berita kebaikan. Sedangkan tajassus untuk mencari berita keburukan. Diceritakan bahwa Nabi Ya'qub AS yakin bahwa mimpi Yusuf itu benar dan dia akan menghormatinya. Maka, ia memerintahkan anak-anaknya untuk mencari keberadaan Yusuf di Mesir. Dia juga memberi semangat kepada anak-anaknya untuk tidak berputus asa dari rahmat Allah SWT. (detikedu, 2021)

Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan pahala dari Allah adalah motivasi bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar dunia namun juga sebagai amal soleh akhirat. Allah senantiasa dekat dengan para hamba-Nya, Allah memberi

petunjuk bagi hamba-Nya yang beriman pada-Nya, Allah juga memerintahkan hamba-Nya untuk senantiasa yakin dalam menjalani hidup dan yakin akan kehidupan akhirat nanti, berikut ayat Al-Qur'an tentang motivasi dalam Al-Quran surat at-Taubah ayat 40.

إِلَّا تَنْصُرُوهُ فَقَدْ نَصَرَهُ اللَّهُ إِذْ أَخْرَجَهُ الَّذِينَ كَفَرُوا ثَانِي اثْنَيْنِ إِذْ هُمَا فِي الْغَارِ إِذْ يَقُولُ لِصَاحِبِهِ لَا تَحْزَنْ إِنَّ اللَّهَ مَعَنَا فَأَنْزَلَ اللَّهُ سَكِينَتَهُ عَلَيْهِ وَأَيَّدَهُ بِجُنُودٍ لَمْ تَرَوْهَا وَجَعَلَ كَلِمَةَ الَّذِينَ كَفَرُوا السُّفْلَى ۗ وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya “Janganlah kamu berduka cita, sesungguhnya Allah selalu bersama kita”. Ketika menghadapi suatu ujian, tak perlu bersedih hati, kebahagiaan dan kesedihan kadang datang silih berganti tergantung bagaimana kita menghadapinya dan mengambil pelajaran darinya. Kembalikan segalanya pada sang pencipta bahwa segala yang terjadi adalah ketetapan yang terbaik dari Nya”. (QS. At-Taubah:40).

Tafsir Al-Wajiz, Syaikh Prof. Dr. Wahbah az-Zuhaili, pakar fiqih dan tafsir negeri Suriah, Abu Bakar mengatakan: “Jangan menyerah terhadap kesedihan dan perjuangkanlah dirimu, sesungguhnya Allah bersama kita, (yaitu dengan menolong dan mendukungnya)” Lalu Allah menurunkan ketenangan dan keamanan atas diri rasulullah, membutakan mata orang-orang musyrik darinya, dan mendukungnya dengan pasukan-pasukan malaikat yang tidak bisa kalian lihat sebagaimana yang terjadi di perang Badar, serta membuat ajakan orang-orang kafir untuk berbuat syirik, kufur dan membunuh itu digagalkan dan dibatalkan, dan kalimah tauhid serta Islamlah yang menang. Allah itu Maha Kuasa lagi Maha Kuat di kerajaannya, serta Maha Bijaksana dalam penciptaannya, sehingga tidak bertindak kecuali mengandung hikmah dan kebenaran. (Tafsirweb, 2021).

Allah SWT memerintahkan hamba-Nya untuk tidak takut dan bersedih. Larangan berduka cita atau menyerah terhadap kesedihan tersebut mengisyaratkan akan perintah untuk memupuk dorongan semangat dalam menghadapi situasi apapun bahkan situasi menyulitkan sekalipun. Sehingga seseorang yang memiliki dorongan motivasi yang tinggi pada dirinya merupakan pribadi yang tidak mudah putus asa. Individu tersebut akan gigih dalam mencapai sesuatu dikarenakan dorongan motivasinya yang tinggi. Sehingga seseorang yang beriman kepada Allah maka ia termasuk dalam orang-orang yang tinggi derajatnya di sisi Allah dan ia tak perlu takut ataupun merasa sedih.

2.2.2 *Self Efficacy*

2.2.2.1 *Pengertian Self Efficacy*

Keyakinan seseorang mengenai kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja tertentu yang berpengaruh atas peristiwa kehidupan mereka disebut sebagai *self efficacy* atau efikasi diri. Bandura dalam Jess (2010:212) mendefinisikan efikasi diri sebagai “keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan”. *Self efficacy* mempengaruhi motivasi diri dan tindakan melalui dampak yang diberikan terhadap tujuan dan aspirasi. Hal ini sebagian atas dasar keyakinan bahwa seseorang memilih apa tujuan dari melakukan tantangan, berapa banyak usaha untuk berinvestasi dalam usaha tersebut, dan berapa lama untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan (Bandura, 1997, dalam Lebbaeus & Mensah, 2013). Sehingga ketika seseorang memiliki efikasi diri yang tinggi akan menimbulkan rasa keyakinan akan kemampuan diri dalam menyelesaikan suatu masalah atau pekerjaan.

Bandura dalam alwisol (2012: 287) menyebut bahwa (*belief*) keyakinan atau harapan diri ini sebagai efikasi diri dan harapan hasilnya (*outcomes*) yang positif disebut ekspektasi hasil. Karyawan dengan *self efficacy* yang rendah mungkin menghindari banyak tugas, khususnya untuk tugas-tugas yang menantang, sedangkan karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi mempunyai keinginan yang besar untuk mengerjakan tugas-tugasnya.

Luthan dalam Setiawan dan Andjarwati (2017: 338) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Sedangkan menurut Chasanah (2008: 278) indikator dari *self efficacy* yaitu, perasaan mampu melakukan pekerjaan, kemampuan yang lebih baik, senang pekerjaan yang menantang dan kepuasan terhadap pekerjaan. Jadi secara umum dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah mengarah pada penilaian individu akan kemampuannya untuk melaksanakan tugas tertentu dan menghasilkan hasil.

Menurut Gibson (2000: 20), konsep *Self efficacy* atau keberhasilan diri merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat berprestasi baik dalam satu situasi tertentu. Keberhasilan diri mempunyai tiga dimensi yaitu tingginya tingkat kesulitan tugas seseorang yang diyakini masih dapat dicapai, keyakinan kekuatan dan generalisasi yang berarti harapan dan sesuatu yang telah dilakukan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menjelaskan masalah yang dihadapinya berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu sehingga individu mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

2.2.2.2 Klasifikasi *Self Efficacy*

Pada dasarnya setiap individu memiliki *self efficacy* dalam dirinya masing-masing. Hal yang membedakan adalah seberapa besar tingkat *self efficacy* tersebut apakah tergolong tinggi atau rendah. Bandura menyatakan memberikan ciri-ciri pola tingkah laku individu yang memiliki *self efficacy* tinggi dan *self efficacy* rendah (Septianingsih, 2009: 27)

a. *Self Efficacy* Tinggi

Dalam mengerjakan sesuatu tugas individu yang memiliki *self efficacy* tinggi akan cenderung memilih terlibat langsung. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung mengerjakan tugas tertentu, sekalipun tugas adalah tugas yang sulit. Mereka tidak memandang tugas sebagai suatu ancaman yang harus mereka hindari. Selain itu mereka mengembangkan minat instrinsik dan ketertarikan yang mendalam terhadap suatu aktivitas, mengembangkan tujuan, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan tersebut. Mereka juga meningkatkan usaha mereka dalam mencegah kegagalan yang mungkin timbul. Mereka yang gagal akan melaksanakan sesuatu, biasanya cepat mendapatkan kembali *self efficacy* mereka setelah mengalami kegagalan tersebut.

Individu yang memiliki *self efficacy* tinggi adalah sebagai orang yang berkinerja sangat baik. Mereka yang mempunyai *self efficacy* tinggi dengan senang hati menyongsong tantangan. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi memiliki ciri

ciri sebagai berikut: mampu menangani masalah yang mereka hadapi secara efektif, yakin terhadap kesuksesan dalam menghadapi masalah dan rintangan, masalah dipandang sebagai suatu tantangan yang harus dihadapi bukan untuk dihindari, gigih dalam usahanya menyelesaikan masalah, percaya pada kemampuan yang dimilikinya, cepat bangkit dari kegagalan yang dihadapinya dan suka mencari situasi yang lain.

b. *Self Efficacy* Rendah

Individu yang ragu akan kemampuan mereka akan menjauhi tugas-tugas yang sulit karena tugas tersebut dipandang sebagai ancaman bagi mereka. Individu yang seperti ini dipandang sebagai ancaman bagi mereka. Individu yang seperti ini memiliki aspirasi yang rendah serta komitmen yang rendah dalam mencapai tujuan yang mereka pilih atau mereka tetapkan. Ketika menghadapi tugas-tugas yang sulit, mereka sibuk memikirkan kekurangan-kekurangan diri mereka, gangguan-gangguan yang mereka hadapi, dan semua hasil yang dapat merugikan mereka. Dalam mengerjakan suatu tugas, individu yang memiliki *self efficacy* rendah cenderung menghindari tugas tersebut.

Individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah berfikir tentang bagaimana cara yang baik dalam menghadapi tugas-tugas yang sulit. Saat menghadapi tugas yang sulit, mereka juga lamban dalam membenahi atau pun mendapatkan kembali *self efficacy* mereka ketika menghadapi kegagalan. Didalam melaksanakan berbagai tugas mereka yang *memiliki self efficacy* rendah mencoba pun tidak bisa, tidak peduli betapa baiknya kemampuan mereka yang sesungguhnya. Rasa percaya diri meningkatkan hasrat untuk berprestasi, sedangkan keraguan menurunkannya Individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah memiliki ciri-ciri sebagai berikut: lamban dalam membenahi atau mendapatkan kembali *self efficacy* ketika menghadapi kegagalan, tidak yakin bisa menghadapi masalahnya, menghindari masalah sulit, mengurangi usaha dan cepat menyerah ketika menghadapi masalah, tidak suka mencari sesuatu yang baru.

2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Bandura dalam Ghufron dan Risnawita (2011: 78) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy*, yaitu:

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experiences*)

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan *self efficacy* dirinya. Ketika keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self-efficacy*. Sebaliknya, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *self efficacy*.

2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experiences*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan pengalaman individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan *self efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama.

3. Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa dirinya cukup mampu melakukan suatu tugas.

4. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiology and Emotional States*)

Kecemasan dan stress yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatik lainnya. *Self-efficacy* yang tinggi biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan sebaliknya *self-efficacy* yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula.

2.2.2.4 Indikator *Self Efficacy*

Bandura (1986: 5) mengungkapkan bahwa perbedaan *Self Efficacy* pada setiap individu terletak pada tiga komponen, yaitu magnitude, strength dan generality. Masing-masing mempunyai implikasi penting di dalam performansi, yang secara lebih jelas dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Level atau *Magnitude* (tingkat kesulitan tugas)

Yaitu masalah yang berkaitan dengan derajat kesulitan tugas individu. Komponen ini berimplikasi pada pemilihan perilaku yang akan dicoba individu berdasar ekspektasi efikasi pada tingkat kesulitan tugas. Individu akan berupaya melakukan tugas tertentu yang mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini, individu akan mampu mengatasinya. Tingkat *self efficacy* seseorang satu sama lain. Tingkatan kesulitan dari sebuah tugas atau aktivitas, jika tidak terdapat suatu halangan yang berarti untuk diatasi, maka tugas tersebut akan sangat mudah dilakukan dan semua orang pasti mempunyai *self efficacy* yang tinggi pada permasalahan ini.

2. *Streght* (kekuatan keyakinan)

Yaitu berkaitan dengan kekuatan pada keyakinan individu atas kemampuannya. Pengharapan yang kuat dan mantap pada individu akan mendorong untuk gigih dalam berupaya mencapai tujuan, walaupun mungkin belum memiliki pengalaman-pengalaman yang menunjang. Sebaliknya pengharapan yang lemah dan ragu-ragu akan kemampuan diri akan mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak menunjang. Terkait dengan kekuatan diri *self efficacy* seseorang ketika berhadapan dengan urutan tugas atau suatu permasalahan *self efficacy* yang lemah dapat dengan mudah ditiadakan dengan pengalaman yang menggelisahkan ketika menghadapi sebuah tugas. Sebaliknya orang yang memiliki keyakinan yang kuat akan bertekun pada usahanya meskipun pada tantangan dan rintangan yang tidak terhingga. Dia tidak mudah dilanda kemalangan. Dimensi ini mencakup pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinannya. Kemantapan yang menentukan ketahanan dan keuletan individu.

3. *Generality*

Yaitu hal yang berkaitan cakupan luas bidang tingkah laku dimana individu merasa yakin terhadap kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya, tergantung pada pemahaman kemampuan dirinya yang terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang lebih luas dan bervariasi. Mengacu pada variasi situasi dimana penilaian tentang *self efficacy* dapat diterapkan. Seseorang dapat menilai dirinya memiliki efikasi diri pada banyak aktivitas tertentu saja. Dengan semakin banyak *self efficacy* yang dapat diterapkan pada berbagai kondisi, maka semakin tinggi *self efficacy*.

2.2.2.5 *Self Efficacy* dalam Pandangan Islam

Self Efficacy berkenaan dengan penilaian seseorang terhadap kemampuan yakni seberapa besar keyakinannya terhadap kapasitas dan kompetensi yang dimilikinya untuk bisa menyelesaikan pekerjaan dengan sukses. Konsep yang dikemukakan oleh Prof. Albert Bandura tersebut sebenarnya telah dijelaskan dalam Al-Quran dan berkaitan dengan konsep keimanan. Keterkaitan tersebut kemudian yang memengaruhi kondisi mental seseorang sehingga dapat membentuk pribadi yang sabar, senantiasa bersyukur dan bertawakkal kepada Allah SWT. Selain itu menurut Noormajihan, efikasi diri (*self efficacy*) dalam islam tidak hanya berkenaan dengan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam hal-hal tertentu saja, melainkan *self-efficacy* dalam islam mencakup berbagai bidang. Hal tersebut berbeda dengan konsep yang berkembang di Barat yang menurut Bandura bersifat subjektif dan spesifik pada hal tertentu saja.

Allah SWT berfirman dalam berbagai surah memerintahkan kepada hambanya untuk senantiasa yakin, teguh, dan tidak bersikap lemah dalam menyelesaikan tugas atau mencapai sesuatu. Keyakinan tersebut disandarkan kepada keimanan seseorang kepada Allah serta mengharap pertolongan dari-Nya untuk berserah diri, pasrah pada ketentuan yang ditakdirkan oleh Allah bersyukur atas kesuksesan yang diperoleh dan bersabar terhadap kegagalan yang didapat.

Hal-hal tersebut dijelaskan dalam Al-Quran berkenaan dengan keyakinan individu dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Adanya keimanan dalam efikasi seseorang

tersebut kemudian melahirkan sikap-sikap terpuji yakni sikap tawakkal kepada Allah SWT dalam segala upaya-upayanya, sabar (konsisten) dalam rintangan kesulitan bahkan kegagalan serta bersyukur terhadap keberhasilan yang diperoleh. Hal-hal tersebut bertolak belakang dengan konsep yang selama ini berkembang di Barat yang tidak mengaitkan konsep keimanan dengan *self efficacy* seseorang. Ketiadaan keimanan dalam konsep tersebut berdampak pada ketiadaan ekspektasi (harapan) seseorang terhadap rahmat dan pertolongan Allah. Selain itu, ketiadaan keimanan dalam konsep Barat tersebut juga berdampak pada tidak adanya keterlibatan Allah dalam usaha manusia.

Self efficacy berkaitan dengan persepsi seseorang tentang kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuannya berpengaruh pada motivasi seseorang yang kemudian akan mendorong individu tersebut untuk berusaha lebih keras. Allah SWT berfirman dalam surah Ar-Ra'd: 11.

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ
 حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ
 مِنْ وَالٍ

Artinya:

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”. (QS. Ar-Ra'd: 11).

Berkaitan dengan ayat diatas (Baginya) manusia (ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran) para malaikat yang bertugas mengawasinya (di muka) dihadapannya (dan dibelakangnya) dari belakangnya (mereka menjaganya atas perintah Allah) berdasarkan perintah Allah, dari gangguan jin dan makhluk-makhluk yang lainnya. (Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum) artinya Dia tidak mencabut dari mereka nikmat-Nya (sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri) dari keadaan yang baik dengan melakukan perbuatan durhaka. (Dan apabila Allah

menghendaki keburukan terhadap suatu kaum) yakni menimpakan azab (maka tak ada yang dapat menolaknya) dari siksaan-siksaan tersebut dan pula dari hal-hal lainnya yang telah dipastikan-Nya (dan sekali-kali tak ada bagi mereka) bagi orang-orang yang telah dikehendaki keburukan oleh Allah (selain Dia) selain Allah sendiri (seseorang penolong pun) yang dapat mencegah datangnya azab Allah terhadap mereka. Huruf min disini adalah zaidah. (Tafsir.com// Al-Rad:11).

Ayat yang disinggung di atas memberikan suatu pemahaman bahwa berusaha dan ikhtiar terhadap segala situasi baik dalam mencapai suatu tujuan maupun dalam keadaan yang sempit selalu didasarkan atas iman kepada Allah. Hal tersebut dilihat pada perintah untuk merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri karena sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum kecuali mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Di samping itu, juga dapat membantu seorang muslim untuk mampu mengaktualisasikan dirinya dalam mengembangkan potensi diri. Hal tersebut mengingat pada kompleksnya tantangan hidup dan persaingan yang ketat di era ini yang menuntut seseorang untuk lebih mempersiapkan diri agar menjadi muslim yang maju dan memberi kemanfaatan bagi orang banyak. Dari kajian inilah, setiap individu muslim dapat memiliki pola pikir yang positif dan kepribadian yang terarah.

Konsep keyakinan seseorang dalam mencapai suatu tujuan banyak dijelaskan dalam al-qur'an dan selalu dikaitkan dengan keimanan kepada-Nya. Allah SWT berfirman dalam surah Al-Anfal ayat 12.

إِذْ يُوحِي رَبُّكَ إِلَى الْمَلَائِكَةِ أَنِّي مَعَكُمْ فَثَبَّتُوا الَّذِينَ آمَنُوا ۚ سَأَلْتِي فِي قُلُوبِ الَّذِينَ كَفَرُوا الرُّعْبَ فَأَصْرَبُوا فَوْقَ الْأَعْنَاقِ وَاصْرَبُوا مِنْهُمْ كُلَّ بَنَانٍ

Artinya:

“(Ingatlah), ketika Tuhanmu mewahyukan kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku bersama kamu, maka teguhkan (pendirian) orang-orang yang telah beriman". Kelak akan Aku jatuhkan rasa ketakutan ke dalam hati orang-orang kafir, maka penggallah kepala mereka dan pancunglah tiap-tiap ujung jari mereka”. (QS. Aa-Anfal:12).

Dikatakan bahwa dalam perang itu jika seseorang muslim hendak memukul kepala si kafir tiba-tiba kepala itu sudah jatuh menggelinding sendiri sebelum pedangnya sampai

kepadanya. Dan Rasulullah SAW, melempar mereka dengan segenggam batu kerikil, maka tidak ada seorang musyrik pun yang luput matanya dari lemparan batu kerikil itu, akhirnya mereka kalah. (Tafsir.com// Al-Anfal: 12).

Menurut bunyi ayat yang dapat dipahami ialah bahwa datangnya rasa kantuk itu terjadi pada saat pertempuran berlangsung. Rasa kantuk itu menghilangkan rasa takut dan gentar. Dan dengan sendirinya hilanglah perasaan takut menghadapi bahaya. (H.R Abu Ya'la dan Baihaki dari Ali).

Allah memerintahkan kepada hamba-Nya untuk senantiasa yakin, teguh, dan tidak bersikap lemah dalam menyelesaikan tugas atau mencapai sesuatu dengan merasa yakin bahwa Allah selalu bersama hambanya. Keyakinan tersebut disandarkan kepada keimanan seseorang kepada Allah serta mengharap pertolongan dari-Nya.

2.2.3 Religiusitas

2.2.3.1 Pengertian Religiusitas

Definisi religiusitas dapat dilihat dari beberapa segi, baik aspek etiologi maupun terminology. Istilah religiusitas merupakan terjemahan dari kata *religiosity* dalam bahasa Inggris. Relawu dalam Tamsil (2015: 5) memberikan definisi religiusitas sebagai keshalihan atau besarnya kepatuhan dan pengabdian terhadap agama. Berdasarkan pada istilah agama dan religi muncul istilah religiusitas. Dalam psikologi konsep ini sering disebut sebagai religiusitas.

Religiusitas merupakan nilai penting dalam struktur kognitif individu yang dapat mempengaruhi perilaku individu. Karena pada dasarnya religiusitas adalah bagian dari agama yang merupakan sumber nilai, kepercayaan dan pola-pola tingkah laku yang akan memberikan tuntunan terhadap tujuan maupun cita-cita serta memegang peranan sebagai penentu dalam proses penyesuaian diri agar tidak berperilaku menyimpang (Bintari, 2014: 4). Memiliki sikap religiusitas tersebut membuat manusia untuk selalu memikirkan norma-norma kebaikan pada setiap tindakan baik saat dirumah, ditempat kerja / kantor, dijalan dan dimanapun mereka berada. Religiusitas di tempat kerja dapat dikatakan sebuah paradikma baru dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang mengalami perkembangan yang cukup pesat dalam beberapa tahun terakhir (Aryawan, 2015: 5). Glock

& Stark dalam Bunayya (2015: 4) Religiusitas adalah Sistem simbol, sistem keyakinan, sistem nilai, dan sistem perilaku yang terlembagakan, yang semuanya itu berpusat pada persoalan-persoalan yang dihayati sebagai yang paling maknawi (*ultimate meaning*) (Ancok dan Suroso, 2005: 76).

Menurut Woodward dalam jurnal Tamzil (2000: 5), menyebutkan bahwa religi adalah sistem keagamaan dan kepercayaan seseorang. Religi diikuti dengan ritualitas secara kontinyu mengikuti aturan-aturan yang sudah ditetapkan melalui kitab atau ajaran yang diyakini. Lebih lanjut dijelaskan bahwa religiusitas merupakan kebutuhan yang menjadi dorongan (*drive*) yang diperlukan manusia demi timbulnya suatu keseimbangan perilaku yang bersifat imaterial, yaitu keagamaan.

Menurut Djarir (2004: 5) religiusitas adalah suatu kesatuan unsur yang komprehensif, yang menjadikan individu disebut sebagai individu beragama (*being religious*), dan bukan sekedar mengaku memiliki agama (*having religion*). Mangunwijaya (1991: 6) yang berlatar belakang seorang sastrawan mengistilahkan bahwa religi (agama) berbeda dengan religiusitas, agama menunjuk pada aspek formal, yang berkaitan dengan aturan dan kewajiban sedangkan religiusitas menunjuk pada aspek religi yang telah dihayati oleh individu di dalam hati dan diamalkan dalam perbuatannya. Sejalan dengan hal itu, Dister (1998: 6) mengartikan religiusitas sebagai keberagamaan berarti adanya unsur internalisasi agama di dalam diri individu.

Adapun menurut Glock dan Stark dalam Ancok mengemukakan bahwa ada 5 dimensi religiusitas yaitu: dimensi keyakinan, dimensi peribadatan atau praktek agama, dimensi pengalaman, dimensi intelektual dan pengetahuan agama, dimensi penerapan. Religiusitas dapat diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktifitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan aktivitas lain yang dide orong oleh kekuatan supranatural. Religiusitas bukan hanya yang berkaitan dengan aktifitas yang tampak dan dapat dilihat dimata, tetapi juga aktifitas yang tidak tampak dan terjadi dalam hati seseorang. Sikap tersebut akan berdampak pada kemajuan suatu perusahaan dengan adanya nilai religiusitas yang sudah ditanamkan dalam diri individu karyawan dalam

bekerja. Karyawan yang memiliki religiusitas yang tinggi dan kinerja yang tinggi akan meningkatkan citra baik perusahaan di mata publik.

2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Religiusitas

Religiusitas menurut Thouless (2000: 23) dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain:

1. Faktor sosial, meliputi semua pengaruh sosial seperti, pendidikan dan pengajaran dari orangtua, tradisi-tradisi dan tekanan-tekanan sosial.
2. Faktor alami, meliputi moral yang berupa pengalaman-pengalaman baik yang bersifat alami, seperti pengalaman konflik moral maupun pengalaman emosional.
3. Faktor kebutuhan untuk mendapatkan harga diri serta kebutuhan yang timbul disebabkan adanya kematian.
4. Faktor intelektual dimana faktor ini menyangkut proses pemikiran secara verbal terutama dalam pembentukan keyakinan-keyakinan agama.

Jalaluddin (2010: 12) menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan religiusitas seseorang antara lain:

1. Faktor internal yaitu faktor yang muncul dari dalam diri seseorang yang mendorong seseorang untuk tunduk kepada Allah SWT.
2. Faktor eksternal yaitu faktor yang meliputi lingkungan masyarakat. Lingkungan keluarga dimana keluarga adalah sebuah sistem kehidupan sosial terkecil dan merupakan tempat seorang anak pertama kali belajar mengenai berbagai hal salah satunya adalah mengenai religiusitas.

Daradjat (2009: 44) menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan religiusitas seseorang antara lain:

1. Pertentangan batin atau konflik batin dan ketegangan perasaan yaitu kondisi dimana seseorang merasa tidak mampu menghadapi berbagai persoalan dalam hidup.
2. Pengaruh hubungan dengan tradisi agama meliputi pengalaman pendidikan dan suasana keluarga, lembaga keagamaan.

3. Ajakan dan sugesti yaitu bantuan-bantuan moril dan material yang dilakukan oleh para pemimpin dan pemuka agama kepada seseorang yang mengalami kegelisahan dan kesengsaraan dalam hidup.
4. Faktor-faktor emosi yaitu seseorang yang emosional akan dengan mudah menerima nasehat ketika sedang mengalami persoalan.
5. Kemauan yaitu keinginan seseorang untuk bisa hidup lebih baik dan tidak menyerah dengan keadaan yang mengecewakan.

2.2.3.3 Indikator Religiusitas

Indikator religiusitas telah disusun oleh Glock & Strark dalam Ancok (1994: 77) yang mengemukakan bahwa konsep religiusitas sebagai komitmen religius individu dapat dilihat melalui aktivitas atau perilaku individu yang bersangkutan terhadap agama yang dianutnya. Menurut kedua ahli tersebut, untuk mengetahui kadar religiusitas individu, dapat di pakai indikator berikut:

1. Keyakinan (*the ideological dimension*)

Dimensi keyakinan, dimensi ini berisi pengharapan-pengharapan dimana orang religius berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengakui kebenaran doktrin-doktrin tersebut. Setiap agama mempertahankan kepercayaan dimana para penganut diharapkan akan taat. Dalam konteks ajaran Islam, dimensi ini menyangkut keyakinan terhadap rukun iman, kepercayaan seseorang terhadap kebenaran agama-agamanya dan keyakinan masalah-masalah ghaib yang diajarkan agama.

2. Praktek Agama (*the ritualistic dimension*)

Dimensi ritual; yaitu aspek yang mengukur sejauh mana seseorang melaukan kewajiban ritualnya dalam agama yang dianut. Misalnya pergi ke tempat ibadah, berdoa, pribadi, berpuasa, dan lain-lain. Dimensi ritual ini merupakan perilaku keberagamaan yang berupa peribadatan yang berbentuk upacara keagamaan. Pengertian lain mengemukakan bahwa ritual merupakan sentiment secara tetap dan merupakan pengulangan sikap yang benar dan pasti. Perilaku seperti ini dalam Islam dikenal dengan istilah mahdaah yaitu meliputi salat, puasa, haji, zakat, dan kegiatan lain yang bersifat ritual.

3. Pengalaman akhlak

Konsekuensi komitmen agama berlainan dari keempat dimensi yang sudah dibicarakan diatas. Dimensi ini mengacu pada identifikasi akibat-akibat keyakinan keagamaan, praktik, pengalaman, dan pengetahuan seseorang dari hari ke hari. Dimensi ini berkaitan dengan kegiatan pemeluk agama untuk merealisasikan ajaran-ajaran dan lebih mengarah pada hubungan manusia tersebut dengan sesamanya dalam kehidupan sehari-hari yang berlandaskan pada etika dan spiritualitas agama yang dianutnya. Pada hakekatnya, dimensi konsekuensi ini lebih dekat dengan aspek sosial. Yang meliputi ramah dan baik terhadap orang lain, menolong sesama, dan menjaga lingkungan.

4. Pengetahuan agama (*the intellectual dimension*)

Dimensi ini berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman seseorang terhadap ajaran-ajaran agamanya. Dimensi ini mengacu kepada harapan bahwa orang-orang yang beragama paling tidak memiliki sejumlah minimal pengetahuan mengenai dasar-dasar keyakinan, ritus-ritus, kitab suci dan tradisi-tradisi. Dan Al-qur'an merupakan pedoman hidup sekaligus sumber ilmu pengetahuan. Hal tersebut dapat dipahami bahwa sumber ajaran Islam sangat penting agar religiusitas seseorang tidak sekedar atribut dan hanya sampai dataran simbiosisme ekstoterek. Maka, aspek dalam dimensi ini meliputi empat bidang yaitu: akidah, akhlak, serta pengetahuan Al-Qur'an dan hadist. Dimensi pengetahuan dan keyakinan jelas berkaitan satu sama lain, karena pengetahuan mengenai suatu keyakinan adalah syarat bagi penerimanya.

5. Pengalaman penghayatan (*the experiential dimension*)

Sesudah memiliki keyakinan yang tinggi dan melaksanakan ajaran agama (baik ibadah maupun amal) dalam tingkatan yang optimal maka dicapailah situasi ihsan / penghayatan. Dimensi ihsan berkaitan dengan seberapa jauh seseorang merasa dekat dan dilihat oleh Tuhan dalam kehidupan sehari-hari. Dimensi ini mencakup pengalaman dan perasaan dekat dengan Allah, perasaan nikmat dalam menjalankan ibadah, dan perasaan syukur atas nikmat yang dikaruniakan oleh Allah dalam kehidupan mereka. Merasa takut berbuat dosa, merasa doanya dikabulkan Tuhan atau merasakan bahwa jiwanya selamat dari bahaya karena pertolongan Tuhan dan lain-lain.

2.2.3.4 Religiusitas dalam Pandangan Islam

Religiusitas sendiri mempunyai arti: Pertama, dalam kamus sosiologi religiusitas adalah bersifat keagamaan ; taat beragama. Kedua, religiusitas merupakan penghayatan keagamaan dan kedalaman kepercayaan yang diekspresikan dengan melakukan ibadah sehari-hari, berdoa, dan membaca kitab suci. Ketiga, wujud interaksi harmonis antara pihak yang lebih tinggi kedudukannya (yaitu Allah SWT), dari yang lain (yaitu makhluk), menggunakan tiga konsep dasar (yaitu iman, Islam dan ihsan).

Dalam Al-Qur'an religiusitas ini tersirat di surat Al-Baqarah ayat 208 yang menjelaskan tentang himbuan kepada umat Islam untuk beragama secara penuh maksudnya disini adalah tidak setengah-setengah. Seorang muslim yang beragama secara penuh, dalam kegiatan atau aktivitas kesehariannya ia menanamkan nilai-nilai ke-Islaman baik dalam ruang lingkup ibadah maupun bermu'amalah. Firman Allah AWT dalam QS. Al-Baqarah (2) ayat 208 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوٰتِ الشَّيْطٰنِ ۚ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam islam secara keseluruhannya, dan janganlah kamu turuti langkah-langkah setan. Sesungguhnya setan itu musuh yang nyata bagimu”.

Menurut tafsir Al-Mukhtashar / Markaz Tafsir Riyadh, di bawah pengawasan Syaikh Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid (Imam Masjidil Haram) menfirkkan bahwa Orang-orang yang beriman kepada Allah sebagai Tuhan dan kepada Muhammad sebagai nabi dan rasul, serta kepada Islam sebagai agama, Masuklah ke Seluruh ajaran syariat Islam dengan mengamalkan seluruh hukumnya, dan jangan kalian tinggalkan barang sedikitpun darinya, dan jangan kalian mengikuti jalan-jalan setan, berupa maksiat-maksiat yang mengajak kalian kepadanya. sungguh setan itu musuh yang nyata permusuhannya kepada kalian, maka berhati-hatilah terhadap-Nya (Tafsirweb, 2021).

Esensi Islam adalah tauhid yang berarti pengesaan terhadap Tuhan yang satu yang menegaskan bahwa dalam hal ini adalah Allah SWT pencipta yang mutlak, penguasa segala yang ada. Allah menguasai dan mengatur seluruh alam ini, dan menjadikan dunia

sebagai medan ujian bagi manusia”. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Mulk (67) ayat 1-2:

تَبْرَكَ الَّذِي بِيَدِهِ الْمُلْكُ وَهُوَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya: “Maha Suci Allah Yang di tangan-Nya lah segala kerajaan, dan Dia Maha Kuasa atas segala sesuatu”. (QS. Al-Mulk:1).

Berdasarkan ayat tersebut dalam Tafsir Al-Mukhtashar / Markaz Tafsir Riyadh, di bawah pengawasan Syaikh Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid (Imam Masjidil Haram): Sungguh banyak kebaikan dan karunia Allah kepada semua makhluk-Nya. Allah yang di TanganNya kerajaan dunia dan akhirat dan kekuasaan atas keduanya, perintah dan ketetapanNya berlaku pada keduanya. Allah Mahakuasa atas segala sesuatu. Ayat ini menetapkan sifat “tangan” bagi Allah sesuai dengan keagungan-Nya.(Tafsirweb,2021).

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الرَّحِيمُ

Artinya: “Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun”. (QS. Al-Mulk:2).

Tafsir Jalalayn: (Yang menjadikan mati) di dunia (dan hidup) di akhirat, atau yang menjadikan mati dan hidup di dunia. Nuthfah pada asalnya sebagai barang mati, kemudian jadilah ia hidup; pengertian hidup ialah karena ia mempunyai perasaan. Pengertian mati adalah kebalikannya. Pengertian lafal al-khalqu berdasarkan makna yang kedua ini berarti memastikan (supaya Dia menguji kalian) atau mencoba kalian di dalam kehidupan ini (siapa di antara kalian yang lebih baik amalnya) maksudnya yang paling taat kepada Allah. (Dan Dia Maha Perkasa) di dalam melakukan pembalasan terhadap orang yang durhaka kepada-Nya (lagi Maha Pengampun) kepada orang yang bertobat kepada-Nya (TafsirQ, 2021)

Berdasarkan beberapa penjelasan mengenai religiusitas dalam islam maka konsep Glock dan Stark mengenai pembagian dimensi religiusitas menjadi lima dimensi tersebut memiliki kesesuaian dengan Islam, menurut Nashori Suroso. Sehingga keberagaman

dalam Islam tidak hanya diwujudkan dalam bentuk ibadah ritual saja, akan tetapi juga dalam aktivitas-aktivitas lainnya sebagai suatu sistem Islam yang mendorong pemeluknya untuk berusaha berbuat baik sesuai dengan syariat agama secara *kaffah* atau menyeluruh.

2.2.4 Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kata *Performance* dalam bahasa Inggris diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia sering berbeda-beda, ada yang menerjemahkan sebagai unjuk kerja, kinerja, prestasi, hasil kerja, karya, hasil pelaksanaan kerja, dan sebagainya. Walaupun istilah yang digunakan saja berbeda, namun arti dan maksudnya adalah sama.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14).

Kinerja karyawan merupakan suatu sikap atau aktivitas yang dilakukan maupun tidak dilakukan oleh karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya selama jam kerja berlangsung. Kinerja karyawan akan menunjukkan kualitas dan kuantitas yang menunjukkan seberapa besar prestasi kerjanya. Dengan adanya perhatian kepada karyawan tersebut diharapkan dapat menjadikan kinerja karyawan agar terus optimal sehingga dapat mewujudkan tercapainya visi, misi, dan tujuan perusahaan (Budiharjo, 2014:3).

Kinerja organisasi menurut Sobandi (2006: 176) merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input, output, outcome, benefit*, maupun *impact*. Kinerja organisasi diperlukan untuk memahami dan meningkatkan pencapaian sasaran dan tujuan organisasi yang optimal *good corporate governance* (GCG). Kinerja karyawan tidak hanya berasal dan datang dari dalam diri karyawan itu sendiri, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor di luar diri. Penelitian ini dibuat untuk meneliti kedua hal tersebut, yaitu pelatihan dan motivasi kerja karyawan. Sejauh mana pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan juga dampaknya terhadap kinerja organisasi yang dalam hal ini adalah Kementerian Komunikasi dan Informatika. Faktor-faktor yang dijadikan ukuran kinerja menurut

pendapat Keith faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), yaitu *Human performance = Ability + Motivation*.

Sri Haryani (2002:98) mengemukakan bahwa seorang karyawan atau sekelompok karyawan dinilai produktif atau tidak yaitu dari kinerjanya. Penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas suatu organisasi diukur dari kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Sehingga hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

2.2.4.2 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas: efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa; kualitas barang dan jasa (seberapa baik barang dan jasa diserahkan kepada pelanggan dan sampai seberapa jauh pelanggan terpuaskan); hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan (Robertson, 2002 dalam Mohamad Mahsun, 2006: 25).

Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang amat penting bagi suatu organisasi, pengukuran kinerja menurut Lynch dan Cross (1993) dalam Sony Yuwono dkk (2006:29) bermanfaat untuk:

- a. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberi kepuasan kepada pelanggan.
- b. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
- c. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut.
- d. Membuat suatu tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.

- e. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi "reward" atas perilaku yang diharapkan tersebut.

Dari beberapa pengertian dan penjabaran tentang pentingnya pengukuran kinerja yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu dan hasil pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan organisasi di masa yang akan datang.

2.2.4.3 Indikator yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan, Dharma (1991) dalam Sani dan Maharani (2013: 312), mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dalam setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Indikator-indikator kinerja karyawan sebagaimana disebutkan diatas memberikan pengertian bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan dilandasi oleh ketentuan-ketentuan dalam organisasi. Disamping itu, karyawan juga harus mampu melaksanakan pekerjaannya secara benar dan tepat waktu.

2.2.4.4 Kinerja Karyawan dalam Pandangan Islam

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk menghasilkan kualitas yang bagus dalam bekerja.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19 tentang kinerja:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (QS. Al-Ahqaaf :19).

Masing-masing kelompok dari pengikut kebaikan dan pengikut keburukan memiliki derajat di sisi Allah pada Hari Kiamat sesuai amal-amal yang mereka kerjakan di dunia, masing-masing sesuai dengan martabatnya. Lalu Allah membalas mereka tanpa dizhalimi dengan ditambah keburukan dan dikurangi dari kebaikan mereka (Tafsiralmuyassar, 2021)

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya dan Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja. Ada beberapa syarat manajemen kinerja Islam (Ahmad Ibrahim, 2012: 61) antara lain :

1. Kerja, aktifitas, amal dalam Islam adalah perwujudan rasa syukur kita kepada Allah SWT.
2. Seorang muslim hendaknya berorientasi pada pencapaian hasil : *hasanah fi addunyaa dan hasanah fi al-akhirath*.
3. Dua karakter yang hendaknya kita miliki : *Al-Qawiyy* dan *Al-Amiin*. *Al-Qawyy* merujuk kepada *reliability*, dapat di andalkan, juga berarti, memiliki kekuatan fisik dan mental (emosional, intelektual, spiritual), sementara *Al-Amin* merujuk kepada *integrity*, satunya kata dengan perbuatan alias jujur, dapat memegang amanah.
4. Kerja keras, ciri pekerja keras adalah sikap pantang menyerah, terus mencoba hingga berhasil, serta seorang pekerja keras tidak mengenal kata gagal. Dapat kita ambil pelajaran bahwa setiap orang yang bekerja keras itu tidak boleh pantang menyerah dengan apa yang terjadi. Terus dan terus mencoba hingga sampai kepada keberhasilan. Tidak ada kata gagal, karena kegagalan adalah sukses yang tertunda.
5. Kerja dengan cerdas, ciri nya memiliki pengetahuan dan keterampilan, terencana, memanfaatkan segenap sumber daya yang ada, jika kerja dimaknai dengan semangat maka kinerja seorang muslim bersumber dari visi nya: meraih *hasanah fi dunya* dan *hasanah fi al-akhirath*. Kerja dengan cerdas maksudnya adalah bekerja dengan baik, sungguh-sungguh, dan mencapai suatu keberhasilan sesuai dengan apa yang telah di rencanakan.

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Hubungan Motivasi dan Kinerja Karyawan

Dalam menggerakkan kinerja setiap karyawan manajemen sumber daya manusia harus memberikan aspek-aspek untuk mendorong kinerja karyawan berupa dorongan motivasi semangat kepada setiap karyawan, agar sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan maka pihak manajemen perusahaan juga bergantung kepada motivasi setiap

karyawannya sendiri yang bekerja. Mangkunegara (2009: 67) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Menurut Bangun (2012:312)

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fricilia Runtuwene (2015) dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan*” Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari penjelasan empiris mengenai motivasi sebagai faktor pendorong perilaku seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan adanya hasil penelitian terdahulu, maka penelitian yang akan dilakukan akan dianalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan *Self Efficacy* dan Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009: 67) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Keyakinan seseorang mengenai kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja tertentu yang berpengaruh atas peristiwa kehidupan mereka disebut sebagai *self efficacy* atau efikasi diri. Bandura dalam alwisol (2012: 287) menyebut bahwa (*belief*) keyakinan atau harapan diri ini sebagai efikasi diri dan harapan hasilnya (*outcomes*) yang positif disebut ekspektasi hasil

Penelitian yang dilakukan oleh Judge dan Bono menemukan adanya hubungan positif antara *self efficacy* dan kinerja individual. Selanjutnya hasil penelitian terdahulu oleh Akhir Putra Setiawan dan Tri Andjarwati dengan judul (2017) “*Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Busson Auto Finance (BAF) Cabang Surabaya I*” Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, ada juga pengaruh motivasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan diperkuat oleh penelitian Penelitian yang dilakukan Stevani Sebayang dan Jafar Sembiring (2017) “*Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia*”. Hasil penelitian

menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa *self- efficacy* berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan.

Sehingga dari penjelasan empiris dan hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan referensi bagi perusahaan yang akan diteliti bahwa membangun kepribadian yang baik bagi karyawan selain dengan motivasi bisa dengan menggunakan *self efficacy* yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Motivasi dan Kinerja Karyawan dengan Religiusitas sebagai variabel Moderasi

Mangkunegara (2009: 67) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Menurut Bangun (2012:312) Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Sa'baniah dalam Nurullitasari (2015: 1) mengatakan bahwa suatu hal yang dapat mempengaruhi individu bekerja baik itu terkait motivasi, kecerdasan, sikap terhadap pekerjaan, budaya organisasi, dan kepemimpinan adalah religiusitas. Religiusitas adalah bagian dari agama yang merupakan sumber nilai, kepercayaan dan pola-pola tingkah laku yang akan memberikan tuntunan terhadap tujuan maupun cita-cita serta memegang peranan sebagai penentu dalam proses penyesuaian diri agar tidak berperilaku menyimpang (Bintari, 2014: 4).

Penelitian yang dilakukan oleh Fricilia (2015) dengan judul "*pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan*" Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2015) dengan judul "*Pengaruh religiusitas dan penyesuaian diri terhadap kinerja karyawan yang bekerja di perbankan syariah yang ada di Kota Balikpapan*" menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel religiusitas terhadap variabel kinerja yang diteliti.

Sehingga dorongan motivasi pada individu dapat dipengaruhi oleh faktor religiusitas. Dari memiliki sikap religiusitas tersebut membuat manusia berusaha untuk selalu memikirkan norma-norma kebaikan pada setiap tindakan dimana individu memiliki

prinsip agar tidak berperilaku menyimpang baik saat di rumah, ditempat kerja atau kantor, dijalan, dan dimanapun mereka berada.

Maka dari penjelasan empiris dan hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa motivasi dan religiusitas dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Jika peneliti terdahulu di analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, maka penelitian yang akan dilakukan akan dianalisis pengaruh motivasi dan *self efficacy* pada kinerja karyawan ini diperkuat / diperlemah oleh religiusitas.

2.3.4 Hubungan *Self Efficacy* dan Kinerja Karyawan dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderasi

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah faktor individual seperti kemampuan dan keahlian, faktor psikologis seperti persepsi, sifat, sikap, serta motivasi, dan faktor organisasi seperti kepemimpinan dan *job design* (Simamora dalam Khairunnisa, 2016: 21). Maka pengukuran faktor penunjang kinerja bila dilihat dari faktor individual psikologis yaitu kemampuan diri (*self efficacy*) dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bandura dalam alwisol (2012: 287) menyebut bahwa (*belief*) keyakinan atau harapan diri ini sebagai efikasi diri dan harapan hasilnya (*outcomes*) yang positif disebut ekspektasi hasil. Menurut Bandura (dalam Yufita & Budiarto, 2006: 2) mengatakan bahwa *self efficacy* mempengaruhi aspek kognitif melalui yang berhubungan dengan motivasi seseorang. Orang yang mempunyai *self-efficacy* tinggi akan mempunyai motivasi yang lebih tinggi di dalam menjalankan suatu tugas tertentu dibandingkan dengan orang memiliki *self efficacy* yang rendah.

Sa'baniyah dalam Nurullitasari (2015: 1) mengatakan bahwa suatu hal yang dapat mempengaruhi individu bekerja baik itu terkait motivasi, kecerdasan, sikap terhadap pekerjaan, budaya organisasi, dan kepemimpinan adalah religiusitas. Religiusitas adalah bagian dari agama yang merupakan sumber nilai, kepercayaan dan pola-pola tingkah laku yang akan memberikan tuntunan terhadap tujuan maupun cita-cita serta memegang peranan sebagai penentu dalam proses penyesuaian diri agar tidak berperilaku menyimpang (Bintari, 2014: 4)

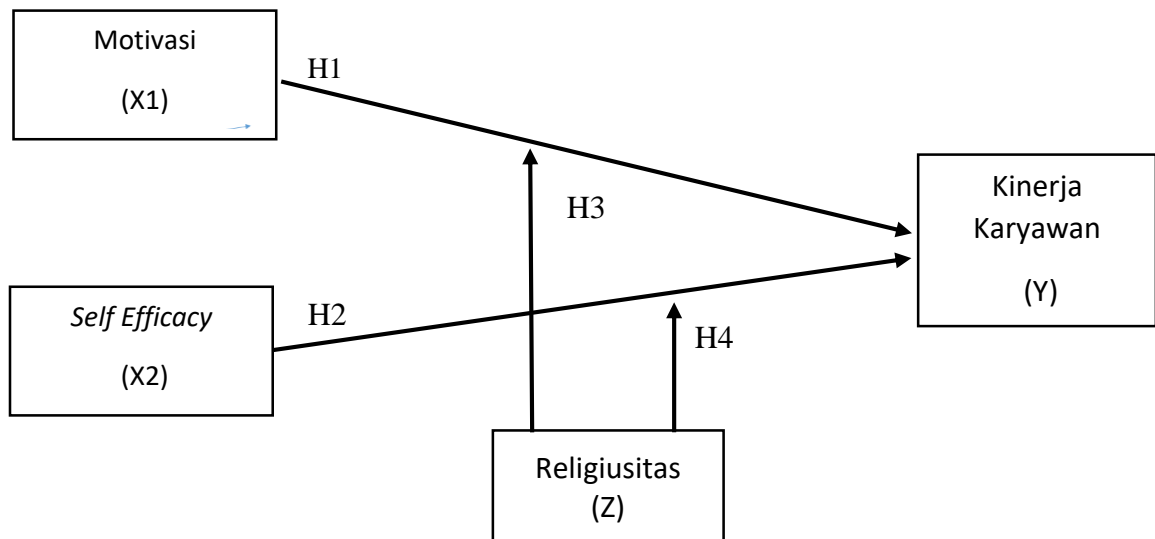
Penelitian terdahulu oleh Stevani Sebayang dan Jafar Sembiring (2017) tentang “*Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan studi kasus di PT. Finnet Indonesia*” Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self esteem* dan *self efficacy* secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap implementasi kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu oleh Karina Dewi Alfisyah (2018) dengan judul “*Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Sehingga dari penjelasan empiris mengenai sikap religiusitas yang membuat manusia berusaha untuk selalu memikirkan norma-norma kebaikan pada setiap tindakan dimana individu memiliki prinsip agar tidak berperilaku menyimpang baik saat di rumah, ditempat kerja atau kantor, di jalan, dan dimanapun mereka berada. Dan hasil analisis penelitian terdahulu pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, maka penelitian yang akan dilakukan akan dianalisis pengaruh *self efficacy* pada kinerja karyawan ini diperkuat / diperlemah oleh religiusitas.

2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis Penelitian

Hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H1= Diduga pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

H2= Diduga pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan.

H3= Diduga pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Religiusitas

H4= Diduga pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Religiusitas

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jogiyanto (2015:7) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan menggunakan prosedur statistika. Pendekatan kuantitatif berupa metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi sampel tertentu yang bertujuan untuk menguji hipotesa yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013: 13).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang yaitu terletak di Jl. Kertanegara No. 20, Kiduldalem, Klojen, Malang.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut pendapat Djarwanto dalam Sani dan Maharani (2013: 181) populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satu-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 42 karyawan PT. Bank Muamalat Kantor Cabang Malang.

3.3.2 Sampel

Menurut Djarwanto dalam Sani dan Maharani (2013: 181) sampel yakni sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak disediai serta dianggap dapat mewakili keseluruhan dari populasi. Sampel yang diambil peneliti sebanyak 42 orang karyawan.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sampel jenuh yang artinya pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut (Sugiyono, 2001:61) *Non Probability Sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang / kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk

dipilih menjadi sampel. Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan *Sampling Jenuh* (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sehingga penentuan sampel jika seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data Primer adalah sumber data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk tujuan khusus memecahkan permasalahan yang sedang terjadi (Malhotra, 2010: 100). Adapun menurut Indriantoro (1999: 147) sumber data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Sumber data yang dikumpulkan didapat dengan pengisian kuesioner (daftar pertanyaan) yang berhubungan dengan variabel penelitian yaitu motivasi, *self efficacy*, religiusitas dan kinerja karyawan.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder menurut Indriantoro (1999: 147) mengatakan bahwa data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh instansi terkait dan atau pihak lain). Contohnya yang diambil dari koran, majalah, jurnal, publikasi lain atau data yang diambil dari bagian administrasi (tidak langsung ke yang bersangkutan). Data yang diperoleh berupa sejarah, struktur organisasi, dan visi-misi organisasi.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang ditempuh peneliti dalam mengumpulkan datanya (Mulyani, 2016:121). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah metode kuesioner yang merupakan suatu angket dengan menggunakan daftar pertanyaan berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dan disusun secara terstruktur guna menjangkau data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden. Tujuan pembuatan kuesioner (angket) adalah untuk informasi yang relevan dengan menyebarkan kuisisioner kepada karyawan.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah bentuk indikator yang berasal dari terjemahan konsep tentang variabel yang berkaitan dalam penelitian. Definisi Operasional memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data-data yang relevan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu:

3.7.1 Variabel Independen (X)

Independent variabel (variabel bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

a. Motivasi (X1)

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan Abraham Sperling 1987:183 dalam Mangkunegara (2005:93) mengemukakan bahwa “Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive”. (Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif).

Adapun indikator motivasi menurut Abraham H. Maslow antara lain: kebutuhan fisiologis (X1.1), kebutuhan rasa aman (X1.2), kebutuhan sosial (X1.3), kebutuhan penghargaan (X1.4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X1.5).

b. *Self Efficacy* (X2)

Bandura dalam alwisol (2012: 287) menyebut bahwa (*belief*) keyakinan atau harapan diri ini sebagai efikasi diri dan harapan hasilnya (*outcomes*) yang positif disebut ekspektasi hasil. Karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi mempunyai keinginan yang besar untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Indikator *self efficacy* menurut Albert Bandura (1986: 5) adalah Magnitude (X2.1), strength (X2.2) dan generality (X2.3).

3.7.2 Variabel Dependent (Y)

Variabel dependent (variabel terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

a. Kinerja Karyawan (Y)

Rivai dan Basri (2005: 14) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2006: 260) adalah kualitas (Y.1), kuantitas (Y.2), ketepatan waktu (Y.3), efektivitas (Y.4), kemandirian (Y5) dan komitmen (Y.6).

3.7.3 Variabel Moderating (Z)

Variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara satu variabel dengan variabel lain, dalam hal ini adalah:

a. Variabel Religiusitas (Z)

Religiusitas adalah bagian dari agama yang merupakan sumber nilai, kepercayaan dan pola-pola tingkah laku yang akan memberikan tuntunan terhadap tujuan maupun cita-cita serta memegang peranan sebagai penentu dalam proses penyesuaian diri agar tidak berperilaku menyimpang (Bintari, 2014: 4). Sehingga dari memiliki sikap religiusitas tersebut membuat manusia berusaha untuk selalu memikirkan norma-norma kebaikan pada setiap tindakan dimana individu memiliki prinsip agar tidak berperilaku menyimpang baik saat di rumah, ditempat kerja atau kantor, dijalan, dan dimanapun mereka berada. Adapun indikator religiusitas menurut Glock & Strark yaitu keyakinan (Z.1), praktek agama (Z.2), pengalaman akhlak (Z.3), pengetahuan agama (Z.4), dan pengalaman penghayatan (Z.5).

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Motivasi (X1) (Abraham H.Maslow)	(X1.1) Kebutuhan fisiologis	(X1.1.1) Perusahaan menyediakan sarana prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas. (X1.1.2) Jam istirahat yang diberikan cukup.
	(X1.2) Kebutuhan rasa aman	(X1.2.1) Sering kali saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini. (X1.2.2) Perusahaan cukup bukti untuk memberikan sanksi bila karyawan melakukan kesalahan dalam melakukan tugas.
	(X1.3) Kebutuhan Sosial	(X1.3.1) Merasa mempunyai banyak sahabat di tempat kerja ini. (X1.3.2) Saya dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi masalah.
	(X1.4) Kebutuhan penghargaan	(X1.4.1) Perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi. (X1.4.2) Pendapat saya selalu dihargai oleh atasan.
	(X1.5) Kebutuhan aktualisasi diri	(X1.5.1) Saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih maju. (X1.5.2) Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.
<i>Self Efficacy</i> (X2) (Albert Bandura)	(X2.1) Magnitude (tingkat kesulitan tugas)	(X2.1.1) Memiliki keyakinan terhadap kemampuan dalam mengambil tindakan untuk mencapai suatu hasil. (X2.1.2) Memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi.

		(X2.1.3) memiliki pandangan yang positif terhadap tugas yang dikerjakan.
	(X2.2) Strength (kekuatan keyakinan)	(X2.2.1) Memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan tugas. (X2.2.2) Memiliki semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas. (X2.2.3) memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik.
	(X2.3) Generality (yakini terhadap kemampuannya)	(X2.3.1) Mampu menyikapi situasi kondisi yang beragam dengan sikap positif. (X2.3.2) Menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan. (X2.3.3) Menampilkan sikap yang menunjukkan keyakinan diri pada seluruh proses pekerjaan.
Kinerja Karyawan (Y) Dharma (1991) dalam Sani dan Maharani	(Y.1) Kualitas	(Y..1.1) Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart mutu perusahaan (Y.1.2) Mampu bekerja dengan teliti dan jujur (Y.1.3) Bekerja dengan serius serta tidak menggunakan fasilitas kantor yang berlebihan
	(Y.2) Kuantitas	(Y.2.1) Melaksanakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan (Y.2.2) Mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan (Y.2.3) Melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan atasan
	(Y.3) Ketepatan Waktu	(Y.3.1) Mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan (Y.3.2) Tidak pulang sebelum waktunya (Y.3.3) Masuk kerja sesuai ketentuan perusahaan

	(Y.4) Efektivitas	(Y.4.1) Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan. (Y.4.2) Saya ciptakan suasana kerja yang mendukung.
	(Y.5) Kemandirian	(Y.5.1) Saya mampu menjalani kerjasama yang baik dengan rekan kerja. (Y.5.2) Saya berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atasan. (Y.5.3) Saya menjalin hubungan yang baik dengan atasan.
	(Y.6) Komitmen	(Y.6.1) Saya selalu mengikuti perintah atasan. (Y.6.2) Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.
Religiusitas (Z) (Glock & Strark)	(Z.1) Keyakinan	(Z.1.1) Agama sangat penting bagi saya karena menjawab banyak pernyataan tentang arti hidup. (Z.1.2) Sangat penting bagi saya menyisihkan sedikit waktu untuk mempelajari agama dan beribadah.
	(Z.2) Praktik agama	(Z.2.1) Saya senang berpartisipasi dalam kegiatan agama. (Z.2.2) Saya senang berkumpul menghabiskan waktu berdiskusi tentang agama dengan orang lain yang seagama.
	(Z.3) Pengalaman akhlak	(Z.3.1) Saya sering membaca buku-buku dan majalah tentang agama. (Z.3.2) Saya selalu mendapatkan ilmu tentang agama dari kelompok keagamaan di daerah saya dan selalu memiliki pengaruh dalam pengambilan keputusan
	(Z.4) Pengetahuan agama	(Z.4.1) Saya menghabiskan waktu untuk mencoba mengembangkan pemahaman saya tentang agama.

		(Y1.4.2) Saya selalu berkontribusi dalam bentuk financial (beramal) pada organisasi keagamaan.
	(Z.5) Pengalaman penghayatan	(Z.5.1) Saya meyakini bahwa agama merupakan panduan dalam kehidupan saya. (Z.5.2) Keyakinan agama mempengaruhi semua urusan saya didalam kehidupan.

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

3.8 Skala Pengukuran Variabel

Skala yang dipergunakan dalam pengukuran variabel ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi respondenn tentang fenomena social. Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument dimana alternatifnya berupa pernyataan. Jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negative. (Sugiyono, 2013: 92) Dalam prosedur likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dan dalam penelitian ini bobotnya adalah 1 sampai 5. Dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban pertanyaan alternatif yang sesuai dengan kaidah yang akan dijadikan acuan dalam pengukuran jawaban dengan skala sebagai berikut:

Tabel 3.2

Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

Ketika data tersebut terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data, disajikan dalam bentuk table dan dianalisis. Dalam penelitian peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependent yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden yang diperoleh kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Penskoran dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan interval skor 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan 5 (Sangat Setuju).

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Metode Partial Least Square (PLS)

Partial Least Square (PLS), model ini dikembangkan sebagai alternative untuk situasi dimana dasar teori pada perancangan model lemah dan atau indikator yang tersedia tidak memenuhi model pengukuran reflektif. World menyebutkan PLS sebagai “*Soft Modelling*” Partial Least Squares merupakan metode analisis yang *powerfull* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmatori teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian proposisi (Ghozali, 2008). PLS juga merupakan salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang dan multikolonieritas.

Dalam analisis dengan PLS ada dua hal yang dilakukan. Pertama, menilai *outer model* atau *measurement model* adalah penilaian terhadap reabilitas dan validitas variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai outer model, yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Kedua, menilai *inner model* atau *structural model*. Pengujian *inner model* atau *structural model* dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R Square dari model penelitian (Sani, 2013:94)

Asumsi pada PLS hanya berkait dengan pemodelan persamaan structural dan tidak terkait dengan pengujian hipotesis, yaitu: (Sani, 2013: 102)

1. Hubungan antar variabel laten dalam inner model adalah linier dan aditif
2. Model struktural bersifat rekursif

Dasar yang digunakan untuk pengujian hipotesis pada PLS adalah *resampling* dengan bootstrapping yang dikembangkan oleh Geisser dan Stone. Ukuran sample dalam PLS dengan perkiraan sebagai berikut: (Sani, 2013: 102)

1. Sepuluh kali indikator formatif (mengabaikan indikator refleksif)
2. Sepuluh kali jumlah jalur structural (structural paths) pada inner model
3. Sampel size kecil 30-100 atau sampel besar lebih dari 200 bisa digunakan

3.10 Uji Instrumen Data

3.10.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

3.10.1.1 Uji Validitas

a. Convergent validity

Convergent validity digunakan untuk mengukur valid tidaknya untuk setiap indikator konstruk dalam penelitian. Pengujian *convergent validity* dapat dilihat melalui nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. Rule of thumb untuk loading factor yang biasa digunakan untuk mengukur *convergent validity* adalah $> 0,5$ tetapi lebih baik lagi apabila loading factor $> 0,7$ (Jogiyanto dan Abdillah, 2014). Pada jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator.

b. Discriminant validity

Discriminant validity digunakan untuk memastikan hasil dari *convergent validity*. *Discriminant validity* terjadi jika dua instrument yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. Metode yang digunakan untuk pengujian *discriminant validity* yakni dengan cross loading dan membandingkan akar AVE. Rule of thumb untuk akar AVE $> 0,5$ tetapi jika rule of thumb tidak mencapai $> 0,5$ hasil tetap dapat digunakan karena pada hasil *convergent validity* sudah diperoleh hasil yang valid. Rule of thumb untuk cross loading pada *discriminant validity* $> 0,7$ dalam satu variabel, akan tetapi outer

loading antara 0,5-0,6 juga sudah dikatakan cukup (Ghozali, 2014:74). Jika AVE konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0.50. Akar AVE digunakan untuk membandingkan setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Jogiyanto dan Abdillah, 2014).

Tabel 3.3
Parameter Uji Validitas dalam Model Pengukuran PLS

Uji Validitas	Parameter	Rule of Thumbs
Konvergen	Faktor loading	Lebih dari 0,7
	Average variance extracted (AVE)	Lebih dari 0,5
Diskriminan	Akar AVE dan Korelasi variabel laten	Akar AVE > Korelasi variabel laten
	Cross loading	Lebih dari 0,7 dalam satu variabel

Sumber: Diadaptasi dari Chin (1995)

3.10.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada PLS digunakan untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu cronbach's alpha dan composite reliability (Jogiyanto dan Abdillah, 2014).

a. *Composite Reliability*

Composite reliability digunakan untuk mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Composite reliability dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Rule of thumb untuk composite reliability yakni > 0,6 (Jogiyanto dan Abdillah, 2014).

b. *Cronbach's Alpha*

Cronbach's alpha digunakan untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk dan memastikan nilai dari composite reliability. Rule of thumb untuk cronbach's alpha yakni > 0,7 (Jogiyanto dan Abdillah, 2014).

3.10.2 Model Struktural (*Inner Model*)

3.10.2.1 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada PLS digunakan untuk mengukur probabilitas sebuah data menggunakan menu path coefficients. Pengujian hipotesis dengan metode resampling Bootstrap yang dikembangkan oleh Geisser & Stone. Statistic uji yang digunakan adalah t-statistik atau uji t. dengan demikian asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (direkomendasikan sampel minimum 30). Rule of thumbs terdukungnya suatu hipotesis penelitian adalah: jika koefisien atau arah hubungan variabel (ditunjukkan oleh nilai original sample) sejalan dengan yang dihipotesiskan, dan jika nilai t-statistic nilai $> 1,64$ (two tailed) atau $> 1,96$ (one tailed) dapat dikatakan signifikan dan probability value (p-value) $< 0,01$; $< 0,05$; $< 0,10$ dapat dikatakan signifikan. Dalam p-value jika diperoleh nilai $> 0,10$ maka dapat dikatakan tidak signifikan (Jogiyanto dan Abdillah, 2014).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Penulis melakukan observasi yang dilakukan langsung dari sumber asli (data primer) diantaranya objek penelitian, jumlah karyawan, dan hasil kuesioner. Untuk hasil kuesioner pembahasan lengkap ada pada deskripsi karakteristik responden. Objek penelitian ini adalah karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang yang berada di Jl. Kertanegara No. 2 Kiduldalem, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur. Kantor Bank Muamalat Indonesia terdiri dari kantor pusat, kantor regional dan kantor cabang utama. Dimana kantor pusat berada di Jakarta, kantor regional berada di Surabaya yang mewakili Jawa Timur, Bali, dan Nusa Tenggara, serta kantor cabang utama yaitu salah satunya Bank Muamalat Indonesia kantor cabang Malang yang dijadikan sebagai objek penelitian dan merupakan salah satu kantor cabang dari 249 kantor cabang Bank Muamalat di Indonesia termasuk satu kantor cabang di Malaysia.

Jumlah objek yang diteliti sebanyak 42 orang karyawan Bank Muamalat kantor Cabang Malang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang merupakan suatu angket dengan menggunakan daftar pertanyaan berhubungan dengan masalah yang akan diteliti diantaranya yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan, dan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Hasil jawaban angket telah terangkum dalam deskripsi karakteristik responden.

Bank Muamalat Indonesia merupakan Bank syariah dimana karyawan yang bekerja wajib beragama muslim dan terdapat kegiatan keagamaan seperti shalat tepat waktu berjamaah dengan menyesuaikan kesibukan teman karyawan lain dengan cara bergantian. Selain kegiatan shalat berjamaah ada kegiatan tiap dua minggu sekali yaitu pengajian rutin yang diisi tausiyah, tahlilan dan yasinan setiap hari kamis sore setelah pulang kerja. Nuansa islami kantor juga mempengaruhi tingkat kenyamanan suasana hati para karyawan.

4.1.1 Sejarah Singkat Bank Muamalat Indonesia

Bank Muamalat Indonesia memulai perjalanan bisnisnya sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi'us Tsani 1412 H. Pendirian Bank Muamalat Indonesia digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia. Mulai 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H, Bank Muamalat Indonesia secara resmi beroperasi sebagai bank yang menjalankan usahanya berdasarkan prinsip syariah pertama di Indonesia. Dua tahun setelahnya, yakni pada 27 Oktober 1994, Bank Muamalat Indonesia memperoleh izin sebagai Bank Devisa setelah setahun sebelumnya terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di Bursa Efek Indonesia (BEI). Selanjutnya sampai dengan 2013, Bank Muamalat Indonesia telah melaksanakan serangkaian aksi korporasi berupa Penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak 5 (lima) kali dan menjadi lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan Sukuk Subordinasi Mudharabah. Aksi korporasi tersebut membawa penegasan bagi posisi Bank Muamalat Indonesia di peta industri perbankan Indonesia. (Laporan Keberlanjutan, 2020: 28)

Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dengan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan multifinance syariah (Al- Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan baru di Indonesia. Selain itu, produk Bank yaitu Shar-e yang diluncurkan pada 2004, juga merupakan tabungan instan pertama di Indonesia. Produk Shar-e Gold Debit Visa yang diluncurkan pada 2011 tersebut memperoleh penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi *chip* pertama di Indonesia serta layanan *e-channel* seperti *internet banking*, *mobile banking*, ATM, dan *cash management*. Seluruh produk-produk itu menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industri perbankan syariah. (Laporan Keberlanjutan, 2020: 28)

4.1.2 Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia

a. Visi

Menjadi Bank Syariah Terbaik dan Termasuk dalam 10 Besar Bank di Indonesia dengan Eksistensi yang Diakui Tingkat Regional. (Laporan Keberlanjutan, 2020: 30)

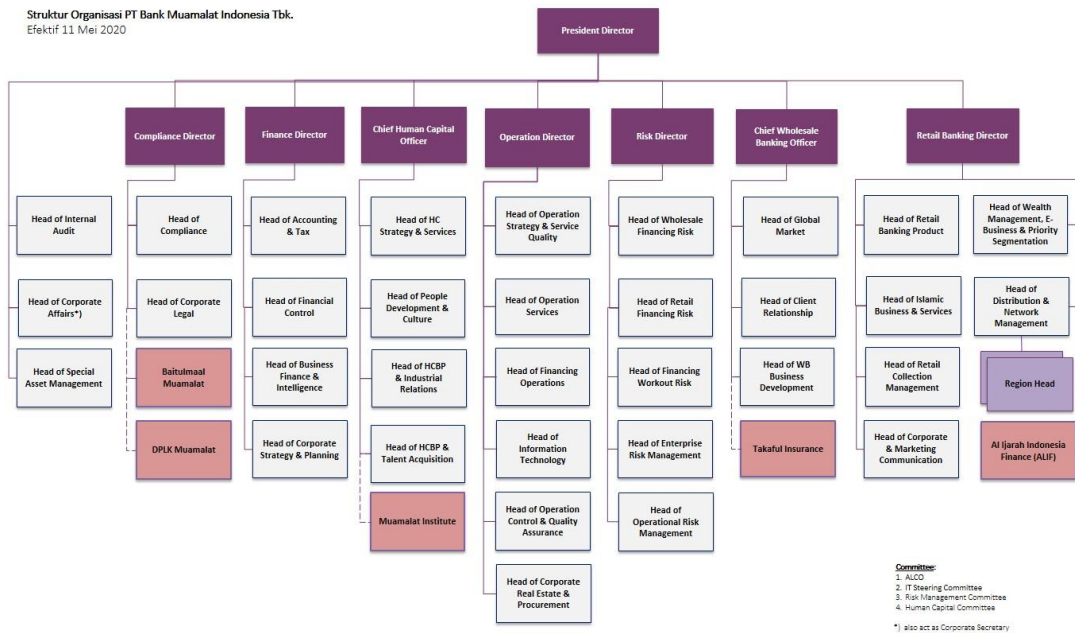
b. Misi

Membangun lembaga keuangan Syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang Islami dan profesional serta orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan. (Laporan Keberlanjutan, 2020: 30)

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia



4.1.4 Jobdisk Struktur Organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia

Berikut ini adalah jobdisk struktur organisasi PT. Bank Muamalat Indonesia, diantaranya sebagai berikut:

A. Dewan Pengawas Syariah

1. Sholahudin Al-Aiyub Ketua.
2. Siti Haniatunnisa Anggota.

B. Dewan Komisaris

1. Ilham A. Habibie Komisaris Utama/Komisaris Independen
2. Iggi H. Achsien Komisaris Independen.
3. Abdulsalam Mohammad Joher Al-Saleh Komisaris.

C. Direksi

1. Achmad Kusna Permana Direktur Utama.
2. Purnomo B. Soetadi Direktur Bisnis Ritel
3. Hery Syafril Direktur Keuangan
4. Awaldi Direktur Operasi.
5. Andri Donny Direktur Kepatuhan.
6. Avianto Istihardjo Direktur Risiko.

D. Komite Audit

1. Iggi H. Achsien Ketua.
2. Tindomora Siregar Anggota Komite Audit.
3. Dwi Sasongko Anggota.

E. Komite Nominasi dan Remunerasi

1. Ilham A. Habibie Ketua.
2. Iggi H. Achsien Anggota.
3. Edy Setiadi Anggota.
4. Mohamed Hedi Mejai Anggota.
5. Riksa Prakoso Anggota.

F. Komite Tata Kelola Perusahaan

1. Edy Setiadi Ketua.

2. Mohamed Hedi Mejai Anggota.

3. Dace Kurniadi Anggota.

G. Komite Tata Kelola Terintegrasi

1. Ilham A. Habibie Ketua.

2. Sholahudin Al-Aiyub Anggota.

3. Dece Kurniadi Anggota

H. Komite Pemantau Resiko

1. Edy Setiadi Ketua.

2. Ilham A. Habibie Anggota.

3. Abdulsalam Mohammed Joher Al-saleh Anggota.

4. Abdulwahab Abed Anggota.

5. Dece Kurniadi Anggota.

4.1.5 Deskripsi Karakteristik Responden

Jumlah responden penelitian ini adalah sebanyak 42 responden. Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

1. Berdasarkan Usia

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-35 tahun	27	64,3%
36-45 tahun	11	26,2%
46-55 tahun	4	9,5%
Total	42	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berusia 20-35 tahun berjumlah 27 responden (64,3%), responden yang berusia 36-45 tahun berjumlah 11 responden (26,2%), responden yang berusia 46-55 tahun berjumlah 4 responden (9,5%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berusia 20-35 tahun (64,3%).

2. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	29	69%
Perempuan	13	31%
Total	42	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

Apabila dilihat dari jenis kelamin, dari 42 responden, jumlah responden laki-laki lebih banyak jika dibandingkan dengan perempuan yaitu sebanyak 29 responden dengan prosentase sebesar 69%, sedangkan responden perempuan sebanyak 13 responden dengan prosentase sebesar 31%.

3. Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 tahun	11	26.1%
6-10 tahun	13	31%
11-20 tahun	18	42.9%
Total	42	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 1-5 tahun berjumlah 11 responden (26,1%), responden dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 13 responden (31%), responnden dengan masa kerja 11-20 tahun berjumlah 18 responden (42,9%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dengan masa kerja 11-20 tahun lebih banyak yaitu 18 responden (42,9%)

4. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK Sederajat	4	9.5%
Diploma	7	16.6%
Sarjana	31	73.9%
Total	42	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 4 responden (9,5%), responden dengan pendidikan terakhir diploma berjumlah 7 (16,6%), dan responden dengan pendidikan terakhir sarjana berjumlah 31 responden (73,9%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir sarjana lebih banyak yaitu 31 responden (73,9%).

4.2 Model Pengukuran (*Outer Model*)

4.2.1 Uji Validitas

Ada 2 jenis uji validitas dari *Partial Least Square*, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan.

a. Validitas Konvergen (*convergent Validity*)

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*, bisa dilihat melalui nilai *outer loading* setiap item variabel laten. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* apabila nilai *outer loadingnya* $>0,5$ dan dikatakan dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* $>0,7$. Berikut nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian. Berikut hasil seleksi item dilihat dari nilai *outer loading*.

Tabel 4.5

Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Item	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
Motivasi (X1)	Kebutuhan fisiologis	X1.1.2	0,766	Valid
	Kebutuhan Rasa Aman	X1.2.1	0,778	Valid
	Kebutuhan Sosial	X1.3.1	0,605	Valid
	Kebutuhan Penghargaan	X1.4.2	0,759	Valid
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	X1.5.2	0.905	Valid
Self Efficacy (X2)	Magnitude (tingkat kesulitan tugas)	X2.1.3	0.760	Valid
	Strength (kekuatan keyakinan)	X2.2.3	0,854	Valid
	Generality (yakin terhadap kemampuan diri)	X2.3.3	0,829	Valid
Kinerja Karyawan	Kualitas	Y.1.1	0,822	Valid
	Kuantitas	Y.2.1	0,868	Valid
	Ketepatan Waktu	Y.3.1	0,884	Valid
	Efektivitas	Y.4.1	0,832	Valid
	Kemandirian	Y.5.1	0,823	Valid
	Komitmen	Y.6.2	0,793	Valid
Religiusitas	Keyakinan	Z.1.2	0,850	Valid
	Praktik Agama	Z.2.1	0,855	Valid
	Penghayatan	Z.3.1	0,605	Valid
	Pengetahuan Agama	Z.4.1	0,729	Valid
	Akhlak	Z.5.2	0,884	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan table diatas, nilai *loading factor* yang dihasilkan masing-masing indikator variabel baik motivasi, *self efficacy*, kinerja karyawan maupun religiusitas > 0,5.

Maka dengan demikian indikator-indikator tersebut dapat dinyatakan valid sebagai pengukur variabel latennya.

b. Validitas Diskriminan (*discriminant validity*)

Dalam pengujian validitas diskriminan pengujian menggunakan dua cara yaitu mengukur *cross loading* dan nilai AVE. Hal ini bertujuan untuk menguji apakah instrument penelitian dapat dikatakan valid dalam menjelaskan atau merefleksikan variabel laten. Nilai *cross loading* harus lebih tinggi terhadap variabel latennya dibandingkan dengan variabel laten lain. Berikut adalah hasil seleksi item disetiap variabel.

Tabel 4.6

Cross Loading

	Motivasi	<i>Self Efficacy</i>	Kinerja Karyawan	Religiusitas
X1.1.2	0,766	0,417	0,616	0,655
X1.2.1	0,778	0,440	0,582	0,357
X1.3.1	0,605	0,496	0,486	0,526
X1.4.2	0,759	0,503	0,365	0,555
X1.5.2	0,905	0,420	0,573	0,505
X2.1.3	0,456	0,760	0,607	0,661
X2.2.3	0,318	0,854	0,455	0,536
X2.3.3	0,444	0,829	0,550	0,533
Y.1.1	0,586	0,517	0,822	0,513
Y.2.1	0,634	0,519	0,868	0,679
Y.3.1	0,573	0,500	0,884	0,605
Y.4.1	0,404	0,397	0,832	0,543
Y.5.1	0,509	0,568	0,823	0,588
Y.6.2	0,558	0,533	0,793	0,579
Z.1.2	0,564	0,482	0,618	0,850
Z.2.1	0,406	0,498	0,510	0,855
Z.3.1	0,422	0,795	0,462	0,605

Z.4.1	0,571	0,337	0,409	0,729
Z.5.2	0,687	0,458	0,544	0,884

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa item dari setiap variabel memiliki nilai *cross loading* di setiap item lebih besar terhadap variabel latennya daripada variabel laten lainnya, dan dapat dikatakan bahwa indikator tidak berkolerasi tinggi terhadap variabel laten yang lain, sehingga item-item tersebut dikatakan valid.

Pada Bagian ini akan diuraikan hasil uji validitas diskriminan. Uji validitas diskriminan dapat diketahui dengan melihat nilai *average variant extracted* (AVE) untuk masing masing indikator dipersyaratkan nilainya harus >0,5 untuk model yang baik.

Tabel 4.7

Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	AVE	$\sqrt{\text{AVE}}$	Keterangan
Motivasi	0,561	0,749	Valid
<i>Self Efficacy</i>	0,632	0,795	Valid
Kinerja Karyawan	0,629	0,793	Valid
Religiusitas	0,584	0,764	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan sajian data dalam tabel 4.7 tersebut, diketahui bahwa nilai AVE variabel motivasi, *self efficacy*, kinerja karyawan, dan religiusitas >0,5 dan akar AVE diatas 0,7.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan pada instrument. Pengujian reliabilitas menggunakan nilai *composite reliability* dari setiap variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* >0,6. Berikut ini adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas (*composite reliability*)

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Motivasi	0,898	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,911	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,953	Reliabel
Religiusitas	0,926	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian $>0,6$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi atau dikatakan *reliable* karena telah memenuhi syarat.

4.3 Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah dilakukan uji *outer model* langkah selanjutnya adalah pengujian inner model. Pengujian inner model structural ini dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R square dari penelitian. Model Struktural dievaluasi dengan menggunakan R^2 atau *R-Square* untuk konstruk dependen. Nilai *R-Square* untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen, semakin tinggi nilai *R-Square* artinya semakin baik model prediksi suatu model penelitian. Berikut table dari nilai *R-Square* model penelitian ini.

Tabel 4.9
Nilai *R-Square*

Variabel	R-Square
Kinerja Karyawan (y)	0,670

Sumber: Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan table 4.9 diketahui bahwa nilai R-Square dari variabel kinerja karyawan yaitu 0,670 atau sebesar 67%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel

kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, self efficacy dan religiusitas sebesar 67%, sedangkan sisanya sebesar 33% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

4.3.1 Uji Hipotesis

Dasar yang dipergunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah output nilai yang terdapat pada output *path coefficients*. Uji *path coefficient* (koefisien jalur) untuk menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis dilihat melalui *p-values* dan nilai *t-statistic*. Berikut tabel nilai *path coefficient*:

Tabel 4.10

Pengujian Hipotesis

	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standart Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
X1 -> Y	0,419	0,430	0,176	2,384	0,018
X1*Z-> Y	0,256	0,282	0,127	2,014	0,045
X2 -> Y	0,166	0,158	0,176	0,940	0,348
X2* -> Y	-0,049	-0,068	0,136	0,364	0,716

Sumber: Output PLS (2021)

Dalam perhitungan data menggunakan PLS secara statistic, hubungan yang dihipotesiskan dilakukan menggunakan simulasi. Simulasi dalam hal ini menggunakan *bootstrapping* terhadap sampel yang ada. Berikut ini ialah hasil analisis menggunakan PLS *bootstrapping* :

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar (0,419) nilai *p-values* <0,05 sebesar (0,018) dan *t-statistik* (2,384) lebih besar dari nilai *t-tabel* yaitu 1,96. Artinya semakin tinggi motivasi ditempat kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula dorongan semangat dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan. hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi ditempat kerja

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh bahwa pengaruh Self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar (0,166) nilai p-values $>0,05$ sebesar (0,348) dan t-statistik (0,940) lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,96. Artinya self efficacy tidak dirasakan oleh karyawan dimana kemampuan untuk menghasilkan tingkat kinerja kurang sehingga hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan. Dapat di simpulkan bahwa self efficacy pada karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa religiusitas (Z) mampu memperkuat hubungan antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil menunjukkan bahwa variabel efek moderasi memiliki nilai t-statistik sebesar (2,014) dan p-value sebesar (0,045) sedangkan nilai t-tabel sebesar (1,96) dan nilai p-value kurang dari (0,05). Sehingga hasil menunjukkan bahwa nilai T-statistik $>$ T-tabel dan P-value $<$ 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel religiusitas mampu memperkuat hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka untuk hipotesis ketiga diterima.

4. Pengujian Hipotesis Keempat (H4)

Hipotesis keempat menyatakan bahwa religiusitas (Z) tidak mampu memperkuat hubungan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa variabel efek moderasi memiliki nilai t-statistik sebesar (0,791) dan p-value sebesar (0,716) sedangkan nilai t-tabel sebesar (1,96) dan nilai p-value lebih dari (0,05). Sehingga hasil menunjukkan bahwa nilai t-statistik $<$ t-tabel dan p value $>$ 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel religiusitas tidak mampu memperkuat hubungan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. berdasarkan hal tersebut maka untuk hipotesis keempat ditolak.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Abraham Sperling 1987:183 dalam Mangkunegara (2005:93) mengemukakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012:312).

Motivasi diukur dengan lima indikator, menurut Abraham H. Maslow antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Merupakan indikator yang paling dominan untuk membentuk variabel motivasi di tempat kerja. Dapat dilihat bahwa indikator tersebut memiliki nilai rata-rata *loading factor* tertinggi yaitu (0,749) dan masing masing item pertanyaan memiliki *loading factor* sebesar 0,766 (X1.1.2), 0,778 (X1.2.1), 0,605 (X1.3.1), 0,759 (X1.4.2), 0,905 (X1.5.2).

Berdasarkan inner model yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa spiritualitas ditempat kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari *output path coefficient* dengan nilai koefisien jalur sebesar (0,419) nilai *p-values* (0,018) dan t-statistik sebesar (2,384). Nilai *p-values* (0,018) lebih kecil dari (0,05) dan nilai t-statistiknya (2,384) lebih besar dari nilai *t-table* (1,96). Yang artinya semakin tinggi motivasi ditempat kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dimiliki oleh bank muamalat kantor cabang Malang. Hal ini berarti, penerapan spiritualitas tempat kerja yang baik dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi (Fanggidae, 2017: 175).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Yulius (2017), Utaminingsih (2017), Yohana (2017), Ari (2019), Wahyuningsih (2019) yang menyatakan bahwa motivasi di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mangkunegara (2009: 67) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (ability) dan faktor motivasi. Motivasi berasal dari kata (*motive*) yang berarti

dorongan, dimana karyawan mempunyai dorongan dalam diri untuk semangat dalam bekerja. Hal ini berarti, penerapan motivasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap organisasi. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra Setiawan dan Tri Andjarwati (2017) menyatakan bahwa kinerja yang optimal sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan motivasi pada karyawan, hal tersebut agar karyawan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Disisi lain penelitian ini menolak hasil penelitian Apridar, Marbawi Adamy (2017) serta Nur Hasmalawati (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bank Muamalat Kantor Cabang Malang dalam melaksanakan tugasnya, Bank Muamalat memiliki misi membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan. Guna mewujudkan misi tersebut, dibutuhkan kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu, faktor yang mempengaruhi kinerja untuk menumbuhkan kinerja karyawan yang baik ialah dengan menerapkan motivasi di tempat kerja. Penerapan motivasi karyawan yang baik di tempat kerja pada Bank Muamalat Kantor Cabang Malang dapat dilihat dengan adanya sarana prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan yang dapat menunjang kebutuhan fisiologis karyawan, kebutuhan rasa aman yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, kebutuhan sosial karyawan merasa terpenuhi dengan adanya pergaulan yang baik antar teman, pendapat karyawan yang selalu dihargai oleh atasan, dan kebutuhan aktualisasi diri karyawan dimana motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan membuat individu lebih disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang dilakukan, menunjukkan bahwa penerapan motivasi di tempat kerja dapat berakibat pada meningkatnya kinerja karyawan di tempat kerja. Cara yang dilakukan oleh kantor bank muamalat kantor cabang Malang dalam meningkatkan motivasi di tempat kerja pegawai sudah tepat. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya responden yang menjawab sangat setuju.

Salah satu ayat yang berhubungan dengan motivasi yaitu firman Allah SWT dalam Al-Quran surat Yusuf ayat 87.

يٰۤاِبْنَيَّ اذْهَبُوۡا فَتَحَسَّسُوۡا مِنْ يُّوسُفَ وَاٰخِيهِ وَلَا تَاۡيَسُوۡا مِنْ رُّوْحِ اللّٰهِ اِنَّهٗ لَا ئَيْسُ مِنْ رُّوْحِ
اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمُ الْكٰفِرُوۡنَ

Artinya: “Wahai anak-anakku! Pergilah kamu, carilah (berita) tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya yang berputus asa dari rahmat Allah hanyalah orang-orang yang kafir.” (QS. Yusuf: 87).

Ulama tafsir, Ibnu Katsir menjelaskan, ayat di atas juga berisi tentang larangan untuk tidak berputus asa dari rahmat Allah SWT. Lafaz tahassus digunakan untuk mencari berita kebaikan. Sedangkan tajassus untuk mencari berita keburukan. Diceritakan bahwa Nabi Ya'qub AS yakin bahwa mimpi Yusuf itu benar dan dia akan menghormatinya. Maka, ia memerintahkan anak-anaknya untuk mencari keberadaan Yusuf di Mesir. Dia juga memberi semangat kepada anak-anaknya untuk tidak berputus asa dari rahmat Allah SWT. (detikedu, 2021)

Janganlah suka berputus asa karena Allah tidak akan merubah nasib seorang hamba apabila orang tersebut tidak berniat merubah diri mereka sendiri. Demikian halnya dengan motivasi saat berada di lingkungan organisasi / perusahaan seseorang ketika bekerja membutuhkan motivasi untuk terus memacu semangat agar semangat tidak menurun.

Allah senantiasa dekat dengan para hamba-Nya, Allah memberi petunjuk bagi hamba-Nya yang beriman pada-Nya, Allah juga memerintahkan hamba-Nya untuk senantiasa yakin dalam menjalani hidup dan yakin akan kehidupan akhirat nanti, berikut ayat Al-Qur'an tentang motivasi dalam Al-Quran surat at-Taubah ayat 40.

اِلَّا تَنْصُرُوْهُ فَقَدْ نَصَرَهُ اللّٰهُ اِذْ اَخْرَجَهُ الَّذِيْنَ كَفَرُوۡا ثٰنِيۡ اٰثْنِيۡنِ اِذْ هُمَا فِي الْغَارِ اِذْ
يَقُوۡلُ لِصَاحِبِهٖ لَا تَحْزَنْ اِنَّ اللّٰهَ مَعَنَاۗ فَاَنْزَلَ اللّٰهُ سَكِيۡنَتَهٗ عَلَيْهِ وَاَيَّدَهٗ بِجُنُوۡدٍ لَّمْ تَرَوْهَا وَجَعَلَ
كَلِمَةَ الَّذِيْنَ كَفَرُوۡا السُّفٰلٰىۗ وَكَلِمَةَ اللّٰهِ هِيَ الْعُلٰىۗ وَاللّٰهُ عَزِيۡزٌ حَكِيۡمٌ

Artinya “Janganlah kamu berduka cita, sesungguhnya Allah selalu bersama kita”. Ketika menghadapi suatu ujian, tak perlu bersedih hati, kebahagiaan dan kesedihan kadang datang silih berganti tergantung bagaimana kita menghadapinya dan mengambil pelajaran darinya. Kembalikan segalanya pada sang pencipta bahwa segala yang terjadi adalah ketetapan yang terbaik dari Nya”. (QS. At-Taubah:40).

Tafsir Al-Wajiz, Syaikh Prof. Dr. Wahbah az-Zuhaili, jika kalian tidak menolong nabi Allah, Maka Allahlah yang menolong dan menjaminnya, sebagaimana yang terjadi saat orang-orang kafir mengusirnya dari Mekah, yaitu menyebabkan dia keluar dan dia salah satu dari dua orang (Rasulallah dan Abu Bakar) ketika berada di dalam gua atau lubang di gunung Tsur di dekat Mekah dengan jarak satu jam, saat itu Rasulallah berkata kepada sahabatnya, Abu Bakar: “Jangan menyerah terhadap kesedihan dan perjuangkanlah dirimu, sesungguhnya Allah bersama kita, (yaitu dengan menolong dan mendukungnya)” Lalu Allah menurunkan ketenangan dan keamanan atas diri rasulallah, membutakan mata orang-orang musyrik darinya, dan mendukungnya dengan pasukan-pasukan malaikat yang tidak bisa kalian lihat sebagaimana yang terjadi di perang Badar, serta membuat ajakan orang-orang kafir untuk berbuat syirik, kufur dan membunuh itu digagalkan dan dibatalkan, dan kalimah tauhid serta Islamlah yang menang. Allah itu Maha Kuasa lagi Maha Kuat di kerajaannya, serta Maha Bijaksana dalam penciptaannya, sehingga tidak bertindak kecuali mengandung hikmah dan kebenaran. (Tafsirweb, 2021).

Allah SWT memerintahkan hamba-Nya untuk tidak takut dan bersedih. Larangan berduka cita atau menyerah terhadap kesedihan tersebut mengisyaratkan akan perintah untuk memupuk dorongan semangat dalam menghadapi situasi apapun bahkan situasi menyulitkan sekalipun. Sehingga seseorang yang memiliki dorongan motivasi yang tinggi pada dirinya merupakan pribadi yang tidak mudah putus asa. Individu tersebut akan gigih dalam mencapai sesuatu dikarenakan dorongan motivasinya yang tinggi. Sehingga seseorang yang beriman kepada Allah maka ia termasuk dalam orang-orang yang tinggi derajatnya di sisi Allah dan ia tak perlu takut ataupun merasa sedih.

4.4.2 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Self Efficacy diukur dengan tiga indikator, menurut Albert Bandura (1986) antara lain *Level/Magnitude* (tingkat kesulitan tugas), *streght* (kekuatan keyakinan), dan

Generality. Merupakan indikator yang paling dominan untuk membentuk variabel *self efficacy* di tempat kerja. Dapat dilihat bahwa indikator tersebut memiliki nilai rata-rata *loading factor* tertinggi yaitu (0,795) dan masing masing item pertanyaan memiliki *loading factor* sebesar 0,760 (X2.1.3), 0,854 (X2.2.3), 0,829 (X2.3.3).

Berdasarkan *inner model* yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* ditempat kerja (X) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari *output path coefficient* dengan nilai koefisien jalur sebesar (0,166) nilai *p-values* (0,348) dan t-statistik sebesar (0,940). Nilai *p-values* (0,348) lebih besar dari (0,05) dan nilai t-statistiknya (0,940) lebih kecil dari nilai t-table (1,96). Yang artinya *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Rizki Noviwati (2016) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta bertengangan dengan penelitian Setiawan dan Tri Andjarwati dengan judul (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Hal ini disebabkan oleh beberapa implikasi indikator *self efficacy* dalam diri karyawan bank muamalat kantor cabang Malang masih rendah dalam performansi, hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai rata-rata indikator yang masuk dalam kategori sedang. Karyawan menganggap pekerjaan baru yang diberikan belum diimbangi dengan kejelasan akan tugas tersebut, sehingga tak jarang karyawan belum memahami tugas pekerjaan barunya. Selain itu juga dikarenakan faktor internal karyawan yaitu kepercayaan diri yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Self efficacy berkaitan dengan persepsi seseorang tentang kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuannya berpengaruh pada motivasi seseorang yang kemudian akan mendorong individu tersebut untuk berusaha lebih keras. Allah SWT berfirman dalam surah Ar-Ra'd: 11.

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمَنْ خَلْفَهُ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ
حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ
مِنْ وَّالٍ

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”. (QS. Ar-Ra’d: 11).

Berkaitan dengan ayat diatas (Baginya) manusia (ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran) para malaikat yang bertugas mengawasinya (di muka) dihadapannya (dan dibelakangnya) dari belakangnya (mereka menjaganya atas perintah Allah) berdasarkan perintah Allah, dari gangguan jin dan makhluk-makhluk yang lainnya. (Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum) artinya Dia tidak mencabut dari mereka nikmat-Nya (sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri) dari keadaan yang baik dengan melakukan perbuatan durhaka. (Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum) yakni menimpakan azab (maka tak da yang dapat menolaknya) dari siksaan-siksaan tersebut dan pula dari hal-hal lainnya yang telah dipastikan-Nya (dan sekali-kali tak ada bagi mereka) bagi orang-orang yang telah dikehendaki keburukan oleh Allah (selain Dia) selain Allah sendiri (seseorang penolong pun) yang dapat mencegah datangnya azab Allah terhadap mereka. Huruf min disini adalah zaidah. (Tafsir.com// Al-Rad:11).

Ayat yang disinggung di atas memberikan suatu pemahaman bahwa berusaha dan ikhtiar terhadap segala situasi baik dalam mencapai suatu tujuan maupun dalam keadaan yang sempit selalu didasarkan atas iman kepada Allah. Hal tersebut dilihat pada perintah untuk merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri karena sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum kecuali mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Di samping itu, juga dapat membantu seorang muslim untuk mampu mengaktualisasikan dirinya dalam mengembangkan potensi diri. Hal tersebut mengingatkan pada kompleksnya tantangan hidup dan persaingan yang ketat di era ini yang menuntut seseorang untuk lebih mempersiapkan diri agar menjadi muslim yang maju dan memberi kemanfaatan bagi orang banyak. Dari kajian inilah, setiap individu muslim dapat memiliki pola pikir yang positif dan kepribadian yang terarah.

Konsep keyakinan seseorang dalam mencapai suatu tujuan banyak dijelaskan dalam al-qur'an dan selalu dikaitkan dengan keimanan kepada-Nya. Allah SWT berfirman dalam surah Al-Anfal ayat 12.

إِذْ يُوحِي رَبُّكَ إِلَى الْمَلَائِكَةِ أَنِّي مَعَكُمْ فَثَبَّتُوا الَّذِينَ آمَنُوا سَأُلْقِي فِي قُلُوبِ الَّذِينَ كَفَرُوا الرُّعْبَ فَاضْرِبُوا فَوْقَ الْأَعْنَاقِ وَاضْرِبُوا مِنْهُمْ كُلَّ بَنَانٍ

Artinya:

“(Ingatlah), ketika Tuhanmu mewahyukan kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku bersama kamu, maka teguhkan (pendirian) orang-orang yang telah beriman". Kelak akan Aku jatuhkan rasa ketakutan ke dalam hati orang-orang kafir, maka penggallah kepala mereka dan pancunglah tiap-tiap ujung jari mereka”. (QS. Aa-Anfal:12).

Dikatakan bahwa dalam perang itu jika seseorang muslim hendak memukul kepala si kafir tiba-tiba kepala itu sudah jatuh menggelinding sendiri sebelum pedangnya sampai kepadanya. Dan rasulullah saw, melempar mereka dengan segenggam batu kerikil, maka tidak ada seorang musyrik pun yang luput matanya dari lemparan batu kerikil itu, akhirnya mereka kalah. (Tafsir.com// Al-Anfal: 12).

Menurut bunyi ayat yang dapat dipahami ialah bahwa datangnya rasa kantuk itu terjadi pada saat pertempuran berlangsung. Rasa kantuk itu menghilangkan rasa takut dan gentar. Dan dengan sendirinya hilanglah perasaan takut menghadapi bahaya. (H.R Abu Ya'la dan Baihaki dari Ali).

Allah memerintahkan kepada hamba-Nya untuk senantiasa yakin, teguh, dan tidak bersikap lemah dalam menyelesaikan tugas atau mencapai sesuatu dengan merasa yakin bahwa Allah selalu bersama hambanya. Keyakinan tersebut disandarkan kepada keimanan seseorang kepada Allah serta mengharap pertolongan dari-Nya.

4.4.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi oleh Religiusitas

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan *software* Smart-PLS menunjukkan bahwa untuk hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa religiusitas (Z) memperkuat pengaruh hubungan antara motivasi terhadap kinerja

karyawan adalah diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel efek moderasi memiliki nilai t-statistik sebesar (2,014) dan p-value sebesar (0,045) sedangkan nilai t-tabel sebesar (1,96) dan nilai p-value kurang dari (0,05). Sehingga hasil menunjukkan bahwa variabel religiusitas mampu memperkuat hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Mangkunegara (2009: 67) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Menurut Bangun (2012:312) Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Sa'baniah (2015: 1) mengatakan bahwa suatu hal yang dapat mempengaruhi individu bekerja baik itu terkait motivasi, kecerdasan, sikap terhadap pekerjaan, budaya organisasi, dan kepemimpinan adalah religiusitas. Religiusitas adalah bagian dari agama yang merupakan sumber nilai, kepercayaan dan pola-pola tingkah laku yang akan memberikan tuntunan terhadap tujuan maupun cita-cita serta memegang peranan sebagai penentu dalam proses penyesuaian diri agar tidak berperilaku menyimpang (Bintari, 2014: 4).

Penelitian yang dilakukan oleh Fricilia Runtuwene (2015) dengan judul "*pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan*" Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2015) dengan judul "*Pengaruh religiusitas dan penyesuaian diri terhadap kinerja karyawan yang bekerja di perbankan syariah yang ada di Kota Balikpapan*" menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel religiusitas terhadap variabel kinerja yang diteliti. Namun belum ada penelitian terdahulu yang meneliti terkait hubungan antara pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dimoderasi religiusitas. Jadi penelitian ini merupakan pembaharuan dari penelitian sebelumnya yang menyebutkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian ini dibuktikan dengan pengujian yang menghasilkan bahwa variabel religiusitas mampu memoderasi hubungan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Sehingga dorongan motivasi pada individu dapat dipengaruhi oleh faktor religiusitas pada bank muamalat kantor cabang Malang. Dari memiliki sikap religiusitas tersebut membuat karyawan berusaha untuk selalu memikirkan norma-norma kebaikan pada setiap tindakan dimana individu memiliki prinsip agar tidak berperilaku menyimpang baik saat di rumah, ditempat kerja atau kantor, dijalan, dan dimanapun mereka berada yang dapat berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa religiusitas memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam Al-Qur'an motivasi dan reigiusitas ini tersirat di surat Ar-Ra'd: 11. Dan Al-Baqarah: 208 yang menjelaskan tentang himbauan kepada umat Islam untuk beragama secara penuh maksudnya disini adalah tidak setengah-setengah. Seorang muslim yang beragama secara penuh, dalam kegiatan atau aktivitas kesehariannya ia menanamkan nilai-nilai ke-Islaman baik dalam ruang lingkup ibadah maupun bermu'amalah. Allah SWT berfirman dalam surah Ar-Ra'd: 11.

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوهُ
مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَّالٍ

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”. (QS. Ar-Ra'd: 11).

Berkaitan dengan ayat diatas (Baginya) manusia (ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran) para malaikat yang bertugas mengawasinya (di muka) dihadapannya (dan dibelakangnya) dari belakangnya (mereka menjaganya atas perintah Allah) berdasarkan perintah Allah, dari gangguan jin dan makhluk-makhluk yang lainnya. (Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum) artinya Dia tidak mencabut dari mereka nikmat-Nya (sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri) dari keadaan yang baik dengan melakukan perbuatan durhaka. (Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum) yakni menimpakan azab (maka tak da yang dapat menolaknya) dari siksaan-siksaan tersebut dan pula dari hal-hal lainnya yang telah dipastikan-Nya (dan sekali-kali tak ada bagi mereka) bagi orang-orang yang telah

dikehendaki keburukan oleh Allah (selain Dia) selain Allah sendiri (seseorang penolong pun) yang dapat mencegah datangnya azab Allah terhadap mereka. Huruf min disini adalah zaidah. (Tafsir.com// Al-Rad:11).

Ayat yang disinggung di atas memberikan suatu pemahaman bahwa berusaha dan ikhtiar terhadap segala situasi baik dalam mencapai suatu tujuan maupun dalam keadaan yang sempit selalu didasarkan atas iman kepada Allah. Hal tersebut dilihat pada perintah untuk merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri karena sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum kecuali mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Di samping itu, juga dapat membantu seorang muslim untuk mampu mengaktualisasikan dirinya dalam mengembangkan potensi diri. Hal tersebut mengingat pada kompleksnya tantangan hidup dan persaingan yang ketat di era ini yang menuntut seseorang untuk lebih mempersiapkan diri agar menjadi muslim yang maju dan memberi kemanfaatan bagi orang banyak. Dari kajian inilah, setiap individu muslim dapat memiliki pola pikir yang positif dan kepribadian yang terarah.

Firman Allah SWT dalam QS. Al-Baqarah (2) ayat 208 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوتِ الشَّيْطَانِ ۚ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam islam secara keseluruhannya, dan janganlah kamu turuti langkah-langkah setan. Sesungguhnya setan itu musuh yang nyata bagimu”.

Menurut tafsir Al-Mukhtashar / Markaz Tafsir Riyadh, di bawah pengawasan Syaikh Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid (Imam Masjidil Haram) menfiskan bahwa Orang-orang yang beriman kepada Allah sebagai Tuhan dan kepada Muhammad sebagai nabi dan rasul, serta kepada Islam sebagai agama, Masuklah ke Seluruh ajaran syariat Islam dengan mengamalkan seluruh hukumnya, dan jangan kalian tinggalkan barang sedikitpun darinya, dan jangan kalian mengikuti jalan-jalan setan, berupa maksiat-maksiat yang mengajak kalian kepadanya. sungguh setan itu musuh yang nyata permusuhannya kepada kalian, maka berhati-hatilah terhadap-Nya (Tafsirweb, 2021).

4.4.4 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi oleh Religiusitas

Hipotesis keempat adalah pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh religiusitas. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan *software* Smart-PLS diperoleh bahwa religiusitas tidak memperkuat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat melalui variabel efek moderasi memiliki nilai t-statistik sebesar (0,791) dan p-value sebesar (0,716) sedangkan nilai t-tabel sebesar (1,96) dan nilai p-value lebih dari (0,05). Sehingga hasil menunjukkan bahwa nilai t-statistik < t-tabel dan p value > 0,05. berdasarkan hal tersebut maka untuk hipotesis keempat ditolak. Dengan demikian variabel religiusitas tidak mampu memperkuat hubungan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah faktor individual seperti kemampuan dan keahlian, faktor psikologis seperti persepsi, sifat, sikap serta motivasi, dan faktor organisasi seperti kepemimpinan dan *job design* (Simamora dalam Khairunnisa, 2016). Maka pengukuran faktor penunjang kinerja bila dilihat dari faktor individual yaitu kemampuan diri (*self efficacy*) dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena *self efficacy* berkaitan dengan persepsi seseorang tentang kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau mencapai tujuannya berpengaruh pada motivasi seseorang yang kemudian akan mendorong individu tersebut untuk berusaha lebih keras. Sa'baniah dalam Nurullitasari (2015: 1) yang mengatakan bahwa suatu hal yang dapat mempengaruhi individu bekerja baik itu terkait motivasi, kecerdasan, sikap terhadap pekerjaan, budaya organisasi, dan kepemimpinan adalah religiusitas. Religiusitas adalah bagian dari agama yang merupakan sumber nilai, kepercayaan dan pola-pola tingkah laku yang akan memberikan tuntunan terhadap tujuan maupun cita-cita serta memegang peranan sebagai penentu dalam proses penyesuaian diri agar tidak berperilaku menyimpang (Bintari, 2014: 4). Dari pemaparan teori tersebut bertentangan dengan hasil penelitian.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauzan Ali dan Dewie Tri (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian terdahulu oleh Karina Dewi Alfisyah (2018) dengan judul

“Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Namun belum ada penelitian terdahulu yang meneliti terkait religiusitas sebagai variabel moderasi antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini merupakan pembaharuan dari penelitian sebelumnya. Pada penelitian ini dibuktikan dengan pengujian yang menghasilkan bahwa variabel religiusitas tidak mampu memoderasi hubungan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Konsep keyakinan seseorang dalam mencapai suatu tujuan banyak dijelaskan dalam al-qur’an dan selalu dikaitkan dengan keimanan kepada-Nya. Allah SWT berfirman dalam surah Al-Anfal ayat 12.

الَّذِينَ قُلُوبٍ فِي سَأَلٍ فِي آمَنُوا الَّذِينَ نُوا فَتَبَّ مَعَكُمْ يَ أَنْ الْمَلَائِكَةِ إِلَى رَبُّكَ يُوجِي إِذِ
بَنَانِ لَكُ مِنْهُمْ وَاضْرِبُوا الْعُنُقَ نَاقَ فَوْقَ فَاضْرِبُوا الرُّعْبَ كَفَرُوا

Artinya: “(Ingatlah), ketika Tuhanmu mewahyukan kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku bersama kamu, maka teguhkan (pendirian) orang-orang yang telah beriman". Kelak akan Aku jatuhkan rasa ketakutan ke dalam hati orang-orang kafir, maka penggallah kepala mereka dan pancunglah tiap-tiap ujung jari mereka”. (QS. Aa-anfal:12).

Dikatakan bahwa dalam perang itu jika seseorang muslim hendak memukul kepala si kafir tiba-tiba kepala itu sudah jatuh menggelinding sendiri sebelum pedangnya sampai kepadanya. Dan rasulullah saw, melempar mereka dengan segenggam batu kerikil, maka tidak ada seorang musyrik pun yang luput matanya dari lemparan batu kerikil itu, akhirnya mereka kalah. (Tafsir.com// Al-Anfal: 12).

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ

Artinya: “Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun”. (QS. Al-Mulk:2).

Tafsir Jalalayn: (Yang menjadikan mati) di dunia (dan hidup) di akhirat, atau yang menjadikan mati dan hidup di dunia. Nuthfah pada asalnya sebagai barang mati, kemudian

jadilah ia hidup; pengertian hidup ialah karena ia mempunyai perasaan. Pengertian mati adalah kebalikannya. Pengertian lafal al-khalqu berdasarkan makna yang kedua ini berarti memastikan (supaya Dia menguji kalian) atau mencoba kalian di dalam kehidupan ini (siapa di antara kalian yang lebih baik amalnya) maksudnya yang paling taat kepada Allah. (Dan Dia Maha Perkasa) di dalam melakukan pembalasan terhadap orang yang durhaka kepada-Nya (lagi Maha Pengampun) kepada orang yang bertobat kepada-Nya (TafsirQ, 2021)

Berdasarkan beberapa penjelasan mengenai religiusitas dalam islam maka konsep Glock dan Stark mengenai pembagian dimensi religiusitas menjadi lima dimensi tersebut memiliki kesesuaian dengan Islam, menurut Nashori Suroso. Sehingga keberagaman dalam Islam tidak hanya diwujudkan dalam bentuk ibadah ritual saja, akan tetapi juga dalam aktivitas-aktivitas lainnya sebagai suatu sistem Islam yang mendorong pemeluknya untuk berusaha berbuat baik sesuai dengan syariat agama secara *kaffah* atau menyeluruh.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang sudah dilakukan sebelumnya tentang pengaruh motivasi dan self efficacy terhadap kinerja karyawan dimoderasi religiusitas pada PT. Bank Muamalat kantor cabang Malang, diperoleh hasil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan motivasi di tempat kerja yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai kantor Bank Muamalat Indonesia kantor cabang Malang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa motivasi di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. *Self Efficacy* (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya *self efficacy* pada individu karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dirasakan oleh pegawai kantor Bank Muamalat kantor cabang Malang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Rizki Noviawati (2016) yang menyatakan bahwa self efficacy tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan bertentangan dengan penelitian Stevani Sebayang dan Jafar Sembiring (2017) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Religiusitas (Z) memoderasi (memperkuat) pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa pegawai Bank Muamalat kantor cabang Malang merasakan adanya religiusitas ditempat kerjanya dimana religiusitas mampu memperkuat antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian peneliti merupakan pembaharuan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauzan Irma Tyasari (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Dan hasil penelitian terdahulu oleh Karina Dewi Alfisyah (2018) hasil penelitian

menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

4. Religiusitas (Z) tidak mampu memoderasi (memperkuat) pengaruh *self efficacy* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Ada tidaknya variabel religiusitas tidak berpengaruh terhadap pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh) dan Dian Rizki Noviwati (2016) yang menyebutkan dalam penelitiannya bahwa religiusitas tidak memiliki pengaruh terhadap *self efficacy* maupun kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian yang telah dilakukan dan disimpulkan, maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi anggota karyawan bank muamalat kantor cabang Malang, disarankan untuk lebih memperhatikan *self efficacy* karyawan ditempat kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan sampel penelitian untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik, dan mengubah atau menambahkan indikator dari masing-masing variabel agar dapat mewakili keseluruhan variabel, dan disarankan untuk memperluas subjek yang digunakan pada penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an al-Karim dan Terjemahan.
- Alwisol. (2012). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Andjarwati, Akhir Putra Setiawan, Tri. (2017). Pengaruh Self Efficacy dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Busson Auto Finance (BAF) Cabang Surabaya I. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2 (1) , 275-284.
- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. (2014). *Konsep & Aplikasi PLS (Partial Least. Square) untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFE. Afriyadi
- Amna, Bunayya Nur. (2015). Hubungan Tingkat Religiusitas dengan Kesejahteraan Psikologis Siswa SMK Muhammadiyah Malang. *Undergraduate thesis*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. (2012). *Manajemen Syariah sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ancok, Djamaluddin, Suroso. (1994). *Psikologi Islami Solusi Islam atas problem psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Alfisyah, K. D., & Anwar, M. K. (2018). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1 (2), 99-107.
- Apridar, & Marbawi, A. (2017). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in BNI in the Working Area of Bank Indonesia Lhokseumawe. *Emerald Reach Proceedings Series*, 1, 1-5.
- Afriani, Khairunnisa. (2016). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Ardhian Transport Yogyakarta. *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Akbar, Surya. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS jurnal ilmu administrasi negara dan bisnis*, 3(2), 1-17.
- Mustaqim, Muhamad. (2016). Prinsip Syariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Penelitian*, 10(2), 399-422.
- Bank Muamalat. (2021). Di akses pada 5 November 2021, dari <https://www.bankmuamalat.co.id>.
- Bintari, N. P., Dantes, N., & Sulastri, M. (2014). Korelasi Konsep Diri dan Sikap Religiusitas Terhadap Kecenderungan Perilaku Menyimpang Dikalangan Siswa

Pada Kelas XI SMA Negeri 4 Singaraja Tahun Ajaran 2013/2014. *Jurnal Undiksa Jurusan Bimbingan Konseling*, 2 (1).

- Budiharjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan. Pertama. Jakarta, Indonesia: Raih Asa Sukses
- Baban Sobandi dkk. (2006). *Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafiak Aditama.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Buku Ajar Manajemen SDM Syariah*. (2021). Jakarta: Institut Pertanian Bogor.
- Chamariyah. (2015). Pengaruh Self Efficacy, Assertiveness, Dan Self Esteem Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover Intentions) Pegawai Pada Bank Jatim Cabang Pamekasan. *Jurnal NeO-Bis*, 9(1), 20-38.
- Chasanah. N. (2008). Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Tesis*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Cervone, Daniel. (2012). *KEPRIBADIAN Teori dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Cahyadi, Kevin., Kartika, Jeffrey Agung. (2018). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Hotel Maxone Dharmahusada, Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6(02), 135-149.
- Dharma, Yulius. (2017). The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah. *Emerald*, 1, 7-12.
- De Clercq, Dirk, Haq, Inam Ul and Azeem, Muhammad Umer (2019) Workplace ostracism and job performance : roles of self-efficacy and job level. *Personnel Review*, 49(1), 184-203.
- Detikedu. (2021). Tafsir Surat Yusuf Ayat 87 Larangan Berputus Asa dari Rahmat Allah. Diakses pada 12 Agustus 2021, dari www.detik.com.
- Daradjat, Zakiah. (2012). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Eko, S. (2017). *Tribunnews*. Diakses pada 5 Februari 2020, dari <https://www.tribunnews.com>.
- Feist, Jess., Feist, Gregory J. (2010). *Teory Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Gibson, James. L dan Donnelly. (2000). *Organizations Behavior Structure Processes Tenth Edition*, Irwin. McGraw-Hill.
- Ghufron & Risnawita. (2011). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Madia.

- H. Thouless, Robert. (2000). *Pengantar Psikologi Agama*, Jakarta : Raja Grafindo.
- Haryani, Sri. (2002). *Hubungan Industrial Di Indonesia*. Grasindo: Jakarta
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 5 (1), 1-18.
- KH. Didin Hafinuddin. (2003). *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Hadari, Nawawi. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hasmalawati, N., & Hasanati, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MEDIAPSI*, 3 (2), 1-9.
- Islam, T., & Ahmed, I. (2018). Mechanism between perceived organizational support and transfer of training. *Management Research Review*, 41 (3), 296-313.
- Isnaini, H. N. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict, Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Bank Syariah Di Yogyakarta. *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Indriantoro, Nur, dan Bambang Supomo. (1999). *Metodologi Penelitian dan. Bisnis*, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Jogiyanto. (2009). *Konsep & Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Jalaludin. (2010). *Psikologi Agama* Jakarta : Rajawali Grafindo Persada.
- Kaakeh, A. K., Hassan, M. K., Hemmen, S. V., & Hossain, I. (2019). Understanding self-efficacy and performance of salespersons in Islamic banking. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 11 (5), 973-988.
- Karina, Moch. Khoirul, Dewi A, Anwal (2018). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1 (2), 99-107.
- Lai, C. M., & Chen, Y. C. (2016). Self-Efficacy, Effort, Job Performance, Job Satisfaction, and Turnover Intention: The Effect of Personal Characteristics on Organization Performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3 (4), 1-5.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mahsun, Mohamad. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* : Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Indonesia: Revika Aditama
- Mukzam, M.D, Andrey Satya Darmawan, Djumhur Hamid. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal administrasi bisnis*, 1(01), 1-9.
- M, A., Gani, O., Hashin, J., & Ismail, Y. (2013). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee Relations*, 35 (4), 360-376.
- Nurdaya, A. D. (2018). Pengaruh Religiusitas dan Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Putranto, R. A. (2019). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Komunikasi dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan (Studi Empiris di Bank Jateng Syariah Surakarta). *Skripsi* (tidak dipublikasikan), Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Purwanto, Agus Budi. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai, 01(62), 99-112.
- PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. (2020). Laporan Keberlanjutan. Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Utaminingsih, Aziz Umi. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Jateng Syariah Cabang Surakarta). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Veithzal Rivai & A.F.M Basri. (2005). *Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. *E-Proceeding of Management*, 4 (1), 333-345.
- Sahanggamu, Patricia Mandey, Silvia L. (2014). “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA*, 2(4), 514-523.
- Suradinata. (2010). *Penilaian Prestasi Kerja*. Cetakan Ketiga. Penerbit PT. Pustaka Binawan Pressindo. Jakarta.

- Septianingsih. (2009.) Hubungan Efikasi Diri dan Motivasi Berprestasi Siswa Kelas IX SMA Negeri 9 Malang. *Skripsi*. Malang : Fakultas Ilmu Pendidikan Jurusan Bimbingan Konseling dan Psikologi – Universitas Negeri Malang
- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian*. Bandung: CV Alfa Beta.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani., Vivin, Maharani. (2013). *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.
- Salam, Abdus. (2014). *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sri Mulyani. (2016). *Metode Analisis dan Perancangan Sistem*. Bandung: Abdi. Sisematika.
- Supriyanto, Achmad Sani, Muhammad, I.W. (2019). The Effect Of Workplace Spirituality On Work Motivation And Employee Performance In Bank Muamalat Indonesia. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 10(02), 309-322.
- Setiawan, Kiki Cahaya. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*, 1(02), 43-53.
- Turay, A. K., Salamah, S., & Riani, A. L. (2019). The Effect of Leadership Style, Self-Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra Leone Airport Authority. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6 (2), 760-769.
- Tyasari, Irma Fauzan. (2021). Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja. *Modernisasi* ,8(03), 206-232.
- Wahyuningsih, Sukmawati, S., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. *Center Of Economic Student Journal*, 2 (2), 1-8.
- Wahdjosmidjo. (1992). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Wijaya, M. I., & Supriyanto, A. S. (2019). The Effect Of Workplace Spirituality On Work Motivation And Employee Performance In Bank Muamalat Indonesia. *International Journal of Scientific & Engineering Research*, 10 (2), 309-322.
- Wening N., Choerudin A. (2015). The Influence of Religiosity Towards Organizational Commitment, Job Satisfaction and Personal Performance. *Polish Jurnal Of Management Studies*, 11(02), 181-191.
- www.tafsir.com. Diakses tanggal 22 Agustus 2021 pada <https://tafsirq.com>.

- Yusuf, Tamsil. (2015). Pengaruh Religiusitas dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 8(01), 1-14.
- Yufita., & Budiarto. (2006). Motivasi kerja guru ditinjau dari sefl-efficacy dan iklim sekolah (studi pada guru-guru yayasan"X"). *Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 8.2,181-195.
- Yuwono, Sony, Edy Sukarno, dan Muhammad Ichsan. (2002). *Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced scorecard, Menuju Organisasi yang Berfokus pada Strategi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Zulkarnaen, Iskandar. (2017). Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada rumah sakit IPHI Pedan). *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuosioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Akhir Kuesioner

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 6 Surat Penelitian

Lampiran 7 Dokumentasi

Lampiran 8 Bukti Konsultasi

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

“Pengaruh Motivasi dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Religiusitas pada PT. Bank Muamalat Kantor Cabang Malang”

A. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk: Mohon memberi tanda (X) pada identitas responden dibawah ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

1. Nama (Boleh tidak di isi) :
2. Usia :
 - a. 20-35 Tahun
 - b. 35-45 Tahun
 - c. 46-55 Tahun
3. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. perempuan
4. Pendidikan Terakhir :
 - a. SMA/SMK sederajat
 - b. Diploma
 - c. Sarjana
5. Masa Kerja :
 - a. 1-5 Tahun
 - b. 6-10 Tahun
 - c. 11-20 Tahun

B. PETUNJUK PEKERJAAN

Pilih jawaban yang tersedia dibawah ini terhadap pertanyaan yang telah ada, dengan memberi tanda (\checkmark) pada salah satu jawaban yang telah tersedia dengan keterangan sebagai berikut:

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

1. Variabel Motivasi (X1)

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
	Motivasi					
	Kebutuhan Fisiologis					
1.	Perusahaan menyediakan sarana prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas.					
2.	Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup.					
	Kebutuhan Rasa Aman					
3.	Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan ini.					
4.	Perusahaan cukup bukti untuk memberikan sanksi bila karyawan melakukan kesalahan dalam melakukan tugas.					
	Kebutuhan Sosial					
5.	Merasa mempunyai banyak sahabat ditempat kerja ini.					
6.	Saya dan rekan kerja selalu saling membantu bila terjadi masalah.					
	Kebutuhan Penghargaan					
7.	Perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi.					
8.	Pendapat saya selalu dihargai oleh atasan.					
	Kebutuhan Aktualisasi Diri					
9.	Saran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih maju.					
10.	Motivasi yang diberikan oleh pimpinan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.					

2. Variabel Self Efficacy (X2)

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
	Self Efficacy					
	Magnitude (tingkat kesulitan tugas)					
1.	memiliki keyakinan terhadap kemampuan dalam mengambil tindakan untuk mencapai suatu hasil.					
2.	Memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi.					
3.	memiliki pandangan yang positif terhadap tugas yang dikerjakan.					
	Strength (kekuatan keyakinan)					
4.	Memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan tugas.					
5.	Memiliki semangat juang dan tidak mudah menyerah ketika mengalami hambatan dalam menyelesaikan tugas.					
6.	memiliki komitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik.					
	Generelity (yakin terhadap kemampuan diri)					
7.	Mampu menyikapi situasi kondisi yang beragam dengan sikap positif.					
8.	Menggunakan pengalaman hidup sebagai suatu langkah untuk mencapai keberhasilan.					
9.	Menampilkan sikap yang menunjukkan keyakinan diri pada seluruh proses pekerjaan.					

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kinerja Kaaryawan					
	Kuantitas					
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya mampu bekerja dengan teliti dan jujur					
3.	Saya mampu bekerja dengan serius serta tidak menggunakan fasilitas kantor yang berlebihan					
	Kualitas					
4.	Melaksanakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan					
5.	Mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan					
6.	Melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan atasan					
	Ketepatan waktu					
7.	Mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan					
8.	Tidak pulang sebelum waktunya					
9.	Masuk kerja sesuai ketentuan perusahaan					
	Efektifitas					
10.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.					
11.	Saya ciptakan suasana kerja yang mendukung.					
	Kemandirian					
12.	Saya mampu menjalani kerjasama yang baik dengan rekan kerja.					
13.	Saya berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah atasan.					
14.	Saya menjalin hubungan yang baik dengan atasan.					
	Komitmen					
15.	Saya selalu mengikuti perintah atasan.					
16.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.					

4. Variabel Religiusitas (Z)

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	KS	TS	STS
	Religiusitas					
	Keyakinan					
1.	Agama sangat penting bagi saya karena menjawab banyak pernyataan tentang arti hidup.					
2.	Sangat penting bagi saya menyisihkan sedikit waktu untuk mempelajari agama dan beribadah.					
	Praktik Agama					
3.	Saya senang berpartisipasi dalam kegiatan agama.					
4.	Saya senang berkumpul menghabiskan waktu berdiskusi tentang agama dengan orang lain yang seagama.					
	Pengalaman akhlak					
5.	Saya sering membaca buku-buku dan majalah tentang agama.					
6.	Saya selalu mendapatkan ilmu tentang agama dari kelompok keagamaan di daerah saya dan selalu memiliki pengaruh dalam pengambilan keputusan.					
	Pengetahuan agama					
7.	Saya menghabiskan waktu untuk mencoba mengembangkan pemahaman saya tentang agama.					
8.	Saya selalu berkontribusi dalam bentuk financial (beramal) pada organisasi keagamaan.					
	Pengalaman penghayatan					
9.	Saya meyakini bahwa agama merupakan panduan dalam kehidupan saya.					
10.	Keyakinan agama mempengaruhi semua urusan saya didalam kehidupan.					

Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Akhir Kuesioner

Motivasi

No	x1.1.1	x1.1.2	x1.2.1	x1.2.2	x1.3.1	x1.3.2	x1.4.1	x1.4.2	x1.5.1	X1.5.2
1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4
6	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4
9	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4
10	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3
11	4	2	4	3	5	4	4	4	4	4
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
15	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
16	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
19	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3
20	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
21	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
22	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
23	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5

24	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
30	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5
31	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4
32	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
33	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
34	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4
35	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
36	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4
37	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
38	4	5	2	5	5	4	4	5	4	5
39	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4
40	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
41	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4
42	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4

Self Efficacy

No	x2.1.1	x2.1.2	x2.1.3	x2.2.1	x2.2.2	x2.2.3	x2.3.1	x2.3.2	x2.3.3
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

5	4	4	4	4	4	4	5	5	5
6	4	4	4	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	3	4	4	4	3
9	5	5	5	5	5	5	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	3	4	3
12	4	4	4	4	4	4	4	3	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	5	5	5	4	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	4	5	5	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	3	3
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	3	3	3
20	4	4	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	4	5	5	4	5	4	5	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	5	4	5	4	4	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	5	4	4	5	4
29	4	4	4	4	4	5	5	5	5
30	4	4	4	5	5	4	5	5	5
31	5	5	5	4	5	5	5	4	5
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	2	4	4	4	3

34	5	5	5	5	5	5	4	5	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	3	4	4	4	3
37	5	5	4	4	4	4	4	4	3
38	4	4	5	5	5	5	5	4	5
39	5	4	5	4	5	4	4	4	4
40	4	5	4	5	4	5	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	3	4	3
42	4	4	4	4	4	4	4	3	3

Kinerja Karyawan

No	y.1.1	y.1.2	y.1.3	y.2.1	y.2.2	y.2.3	y.3.1	y.3.2	y.3.3	y.4.1	y.4.2	y.5.1	y.5.2	y.5.3	y.6.1	y.6.2
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4
6	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
20	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
30	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4
31	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
34	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4
40	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

Cross Loading

Discriminant Validity

	Latent Variable 1	Latent Variable 2	Latent Variable 3	Latent Variable 4	Moderating Eff...	Moderating Eff...
Latent Variable 1 * Latent Variable 4	-0.296	0.110	0.062	-0.304	1.000	0.677
Latent Variable 2 * Latent Variable 4	0.133	0.470	0.347	0.116	0.677	1.000
x1.1.1	0.728	0.321	0.427	0.454	-0.225	0.073
x1.1.2	0.766	0.417	0.616	0.655	-0.323	-0.054
x1.2.1	0.778	0.440	0.582	0.357	0.012	0.287
x1.3.1	0.605	0.496	0.486	0.526	-0.168	0.162
x1.4.2	0.759	0.503	0.365	0.555	-0.329	0.105
x1.5.1	0.667	0.213	0.135	0.272	-0.373	-0.047
x1.5.2	0.905	0.420	0.573	0.505	-0.306	0.081
x2.1.3	0.456	0.760	0.607	0.661	0.209	0.599
x2.2.1	0.416	0.793	0.479	0.412	0.132	0.316
x2.2.2	0.415	0.797	0.580	0.378	0.115	0.488
x2.2.3	0.318	0.854	0.455	0.536	0.104	0.392
x2.3.1	0.589	0.729	0.491	0.627	-0.074	0.187
x2.3.3	0.444	0.829	0.550	0.533	0.014	0.197
y.1.1	0.586	0.517	0.822	0.513	-0.101	0.074
y.1.2	0.375	0.631	0.770	0.422	0.174	0.512
y.2.1	0.634	0.519	0.868	0.679	-0.043	0.245
y.2.2	0.581	0.540	0.856	0.664	-0.073	0.090

Discriminant Validity

	Latent Variable 1	Latent Variable 2	Latent Variable 3	Latent Variable 4	Moderating Eff...	Moderating Eff...
y.2.2	0.581	0.549	0.856	0.664	-0.073	0.099
y.3.1	0.573	0.500	0.884	0.605	0.157	0.388
y.3.2	0.487	0.617	0.765	0.383	0.045	0.216
y.3.3	0.311	0.311	0.689	0.388	0.087	0.082
y.4.1	0.404	0.397	0.832	0.543	-0.010	0.219
y.4.2	0.514	0.579	0.721	0.581	0.102	0.367
y.5.1	0.509	0.568	0.823	0.588	0.133	0.438
y.5.3	0.687	0.585	0.657	0.400	0.114	0.348
y.6.2	0.558	0.533	0.793	0.579	0.031	0.257
z.1.1	0.397	0.266	0.498	0.766	-0.213	0.025
z.1.2	0.564	0.482	0.618	0.850	-0.278	-0.059
z.2.1	0.406	0.498	0.510	0.855	-0.235	0.051
z.2.2	0.263	0.430	0.317	0.664	-0.019	0.303
z.3.1	0.422	0.795	0.462	0.605	0.027	0.425
z.4.1	0.571	0.337	0.409	0.729	-0.270	0.106
z.4.2	0.559	0.747	0.650	0.661	-0.063	0.380
z.5.1	0.533	0.451	0.487	0.815	-0.367	-0.110
z.5.2	0.687	0.458	0.544	0.884	-0.594	-0.241

Outer Loading

Outer Loadings

	Latent Variable 1	Latent Variable 2	Latent Variable 3	Latent Variable 4	Moderating Eff...	Moderating Eff...
Latent Variable ...					1.259	
Latent Variable ...						1.040
x1.1.1	0.728					
x1.1.2	0.766					
x1.2.1	0.778					
x1.3.1	0.605					
x1.4.2	0.759					
x1.5.1	0.667					
x1.5.2	0.905					
x2.1.3		0.760				
x2.2.1		0.793				
x2.2.2		0.797				
x2.2.3		0.854				
x2.3.1		0.729				
x2.3.3		0.829				
y.1.1			0.822			
y.1.2			0.770			
y.2.1			0.868			
y.2.2			0.856			

Outer Loadings

Matrix	Latent Variable 1	Latent Variable 2	Latent Variable 3	Latent Variable 4	Moderating Eff...	Moderating Eff...
y.2.2			0.856			
y.3.1			0.884			
y.3.2			0.765			
y.3.3			0.689			
y.4.1			0.832			
y.4.2			0.721			
y.5.1			0.823			
y.5.3			0.657			
y.6.2			0.793			
z.1.1				0.766		
z.1.2				0.850		
z.2.1				0.855		
z.2.2				0.664		
z.3.1				0.605		
z.4.1				0.729		
z.4.2				0.661		
z.5.1				0.815		
z.5.2				0.884		

AVE

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (...)	Copy to Clipboard: Ex
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	
Latent Variable 1	0.871	0.883	0.898	0.561	
Latent Variable 2	0.883	0.886	0.911	0.632	
Latent Variable 3	0.946	0.949	0.953	0.629	
Latent Variable 4	0.909	0.919	0.926	0.584	
Moderating Effect 1	1.000	1.000	1.000	1.000	
Moderating Effect 2	1.000	1.000	1.000	1.000	

Lampiran 3 Hasil Uji Reliabilitas

Composite Reliability

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (...)	Copy to Clipboard: E
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	
Latent Variable 1	0.871	0.883	0.898	0.561	
Latent Variable 2	0.883	0.886	0.911	0.632	
Latent Variable 3	0.946	0.949	0.953	0.629	
Latent Variable 4	0.909	0.919	0.926	0.584	
Moderating Effect 1	1.000	1.000	1.000	1.000	
Moderating Effect 2	1.000	1.000	1.000	1.000	

Lampiran 4 Nilai R Square

mirga 5.splsm PLS Algorithm (Run No. 1)

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted	Copy to Clipboard: Excel Format R Format
y	0.670	0.624	

Lampiran 5 Hasil Uji Hipotesis

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Va...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias C...	Samples	Copy to Clipboard: Excel Format R Format	
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Latent Variable 1 -> Latent Variable 3	0.419	0.430	0.176	2.384	0.018
Latent Variable 2 -> Latent Variable 3	0.166	0.158	0.176	0.940	0.348
Latent Variable 4 -> Latent Variable 3	0.395	0.415	0.184	2.144	0.032
Moderating Effect 1 -> Latent Variable 3	0.256	0.282	0.127	2.014	0.045
Moderating Effect 2 -> Latent Variable 3	-0.049	-0.068	0.136	0.364	0.716

Lampiran 6 Surat Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : www.uin-malang.ac.id Email : info@ui-malang.ac.id

Nomor : B-3594/FEK.1/PP.00.9/04/2020 13 April 2020 Lampiran : -

Perihal : Ijin Penelitian Skripsi

Kepada Yth.

Pimpinan PT. Bank Muamalat Indonesia KC Malang

Jl. Kertanegara No.2, Kiduldalem, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur

di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa : Mirga Putri Sunardi

NIM : 16510150

Jurusan : Manajemen

Semester : VIII (Delapan)

Contact Person : 082333992694

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi oleh Religiusitas pada PT. Bank Muamalat Indonesia KC Malang

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang

Siswanto

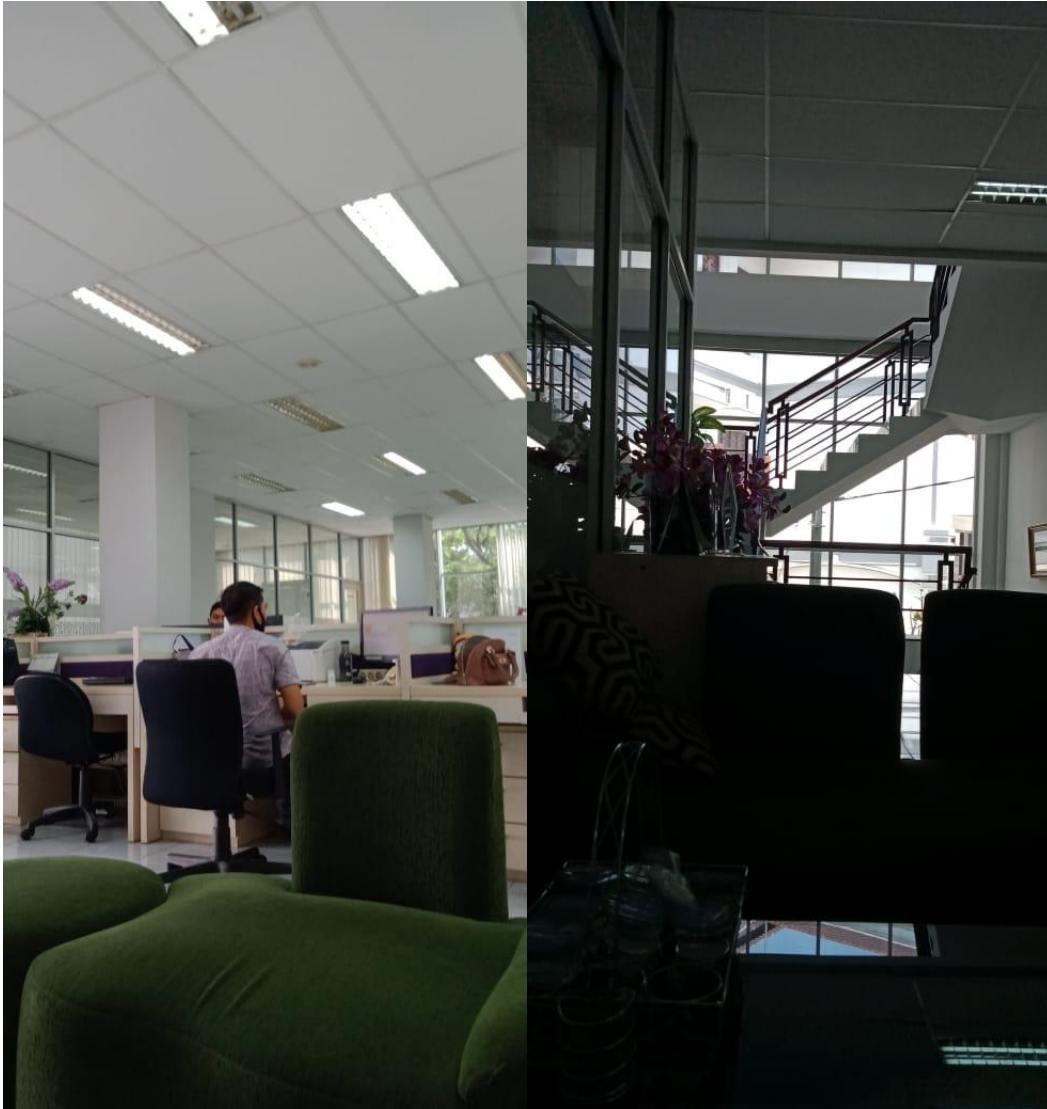


Akademik,

Tembusan :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha, 3.
- Kasubag. Akademik, 4.

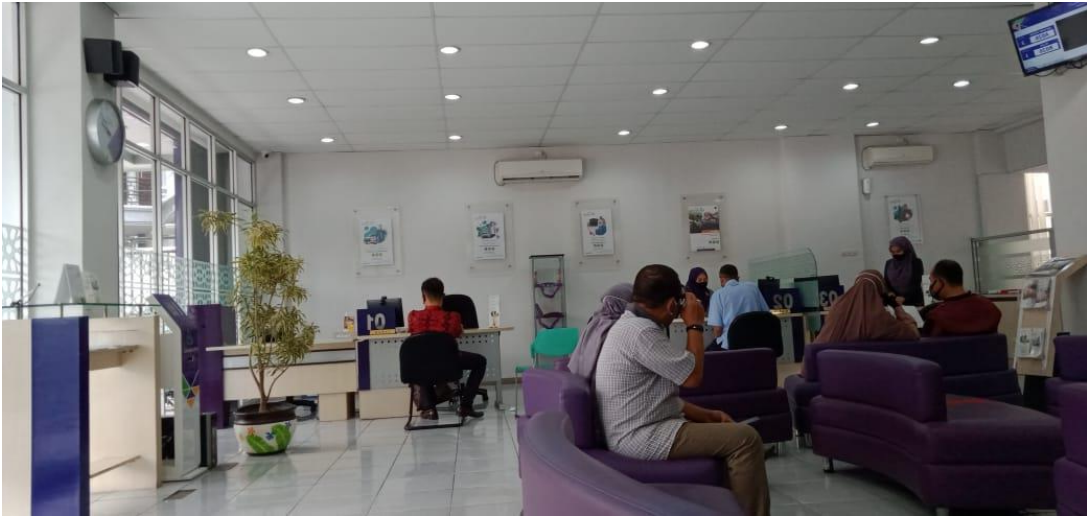
Lampiran 7 Dokumentasi











Lampiran 8 bukti konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : Mirga Putri Sunardi
NIM/Program Studi : 16510150/Manajemen
Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M. Ag.
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Religiusitas pada PT. Bank Muamalat Kantor Cabang Malang

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	28 November 2019	Pengajuan Outline	1.
2.	16 Maret 2019	Konsultasi Proposal	2.
3.	4 Mei 2020	Konsultasi Kuesioner	3.
4.	1 Juni 2020	Konsultasi Kuesioner	4.
5.	2 Juni 2020	Konsultasi Proposal	5.
6.	8 Juni 2020	Acc Proposal	6.
7.	28 Oktober 2020	Seminar Proposal	7.
8.	21 Agustus 2020	Revisi Proposal	8.
9.	1 November 2021	Konsultasi BAB I-V	9.
10.	20 November 2021	Konsultasi BAB I-V	10.
11	28 November 2021	ACC Skripsi	11.

Malang, 28 Maret 2022
Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Muhammad Sulhan, SE., MM.
NIP. 19740604 200604 1 002

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Mirga Putri Sunardi
Tempat, tanggal lahir : Mojokerto, 22 Agustus 1997
Alamat Asal : RT.03 RW.02 Sumpu Sidoarjo
Telepon/Hp : 082333992694
E-mail : Putrimirga21@gmail.com

Pendidikan Formal

2004-2010 : MI Sumpu Sidoarjo
2010-2013 : MTsN Darul Ulum Jombang
2013-2016 : SMA Darul Ulum 1 Jombang
2016-2021 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2016-2017 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2018 : English Language Center (ELC) UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG