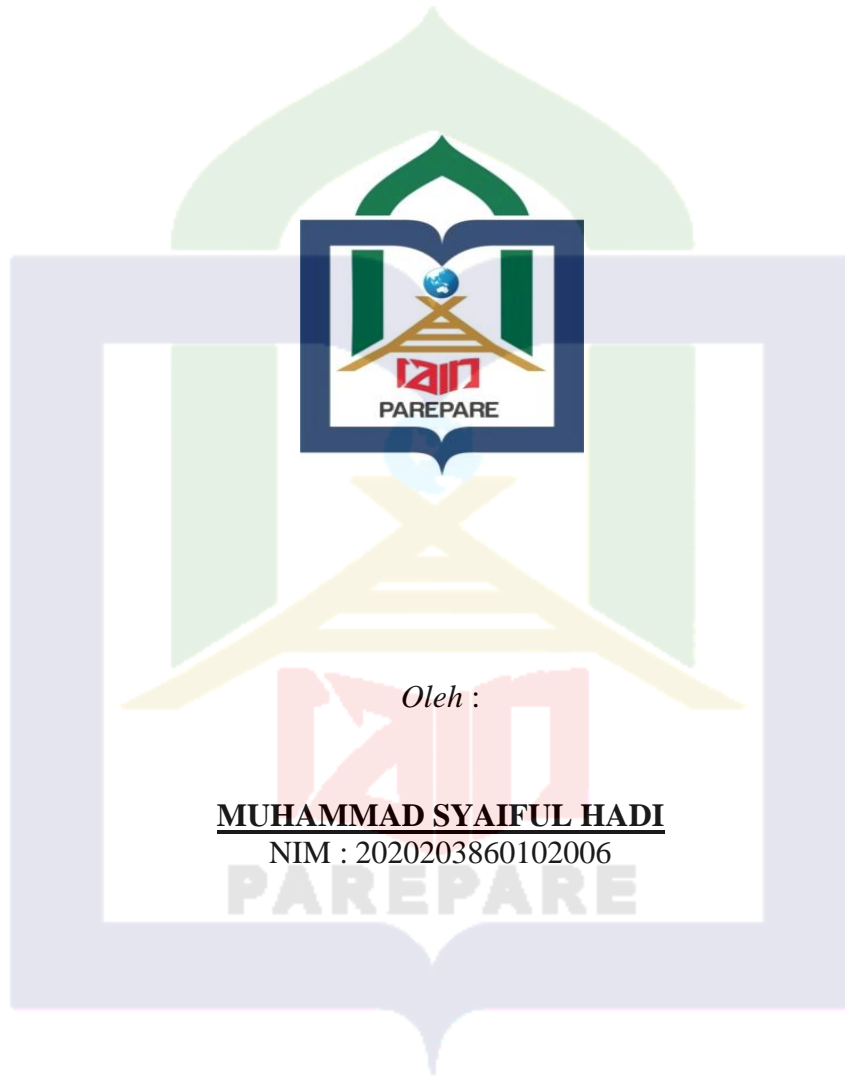


**PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KEMAMPUAN DIRI  
TERHADAP KESIAPAN KERJA KARYAWAN PT. BANK  
MANDIRI KCP POLMAN PADA ERA INDUSTRI *DIGITAL*  
*BANKING 4.0* DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI  
VARIABEL *INTERVENING***



*Oleh :*

**MUHAMMAD SYAIFUL HADI**

NIM : 2020203860102006

PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PAREPARE

TAHUN 2022

**PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KEMAMPUAN DIRI  
TERHADAP KESIAPAN KERJA KARYAWAN PT. BANK  
MANDIRI KCP POLMAN PADA ERA INDUSTRI *DIGITAL*  
*BANKING 4.0* DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI  
VARIABEL *INTERVENING***



Tesis Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelar Magister Ekonomi Syariah (M.E) pada  
Pascasarjana IAIN Parepare

**TESIS**

**PAREPARE**

*Oleh:*

**MUHAMMAD SYAIFUL HADI**

NIM : 2020203860102006

PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE

TAHUN 2022

**PERNYATAAN KEASLIAN TESIS**

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Syaiful Hadi  
NIM : 2020203860102006  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Judul Tesis : Pengaruh Religiusitas dan Kemampuan Diri Terhadap Kesiapan Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri KCP Polman pada Era Industri *Digital Banking* 4.0 dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening*

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dengan penuh kesadaran, tesis ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Tesis ini, sepanjang sepengetahuan saya, tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Jika ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, maka gelar akademik yang saya peroleh batal demi hukum.

Parepare, 1 Juli 2022  
2 Dzulhijah 1443 H

Mahasiswa,

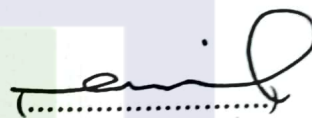


**Muhammad Syaiful Hadi**  
NIM. 2020203860102006

## PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Penguji penulisan Tesis saudara Muhammad Syaiful Hadi, NIM : 2020203860102006, mahasiswa Pascasarjana IAIN Parepare, Program Studi Ekonomi Syariah, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi Tesis yang bersangkutan dengan judul: Pengaruh Religiusitas dan Kemampuan Diri Terhadap Kesiapan Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri KCP Polman pada Era Industri *Digital Banking* 4.0 dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening*, memandang bahwa Tesis tersebut memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk memperoleh gelar Magister dalam ilmu Ekonomi Syariah.

Ketua : Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag



Sekretaris : Dr. Andi Bahri S., M.E., M.Fil.I



Penguji I : Dr. Syahriyah Semaun, S.E., M.M



Penguji II : Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag



Parepare, 22 Agustus 2022

Diketahui Oleh,

Direktur Pascasarjana  
IAIN Parepare



Dr. Hj. Darmawati, S.Ag., M.Pd  
NIP. 19720703 199803 2 001

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الحمد لله رب العالمين وبه نستعين على أمور الدنيا والدين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء  
والمرسلين وعلى آله وأصحابه أجمعين

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah swt. Atas berkat hidayah dan taufik-Nya, penulis dapat menyelesaikan naskah ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar magister pada fakultas Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare. Salam dan Salawat atas Baginda Nabi Muhammad SAW., Nabi sebagai suri tauladan sejati bagi umat manusia dalam menjalankan kehidupan di dunia.

Penulis menyadari dengan segala keterbatasan yang dimiliki, naskah Tesis ini dapat terselesaikan pada waktunya, dengan bantuan secara ikhlas dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh sebab itu, sebagai salah satu wujud rasa syukur penulis menghaturkan rasa terimakasih yang setulus-tulusnya kepada Ibunda dan Ayahanda tercinta dimana dengan pembinaan dan berkah doa tulusnya, penulis mendapatkan kemudahan dalam menyelesaikan tugas akademik ini tepat pada waktunya.

Penulis telah menerima banyak bimbingan dan bantuan dari Bapak Dr. Muhammad Kamal Zubair, M.Ag. dan bapak Dr. Andi Bahri S., M.E., M.Fil.I. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis mengucapkan terimakasih.

Selanjutnya penulis juga menyampaikan terimakasih kepada:


1. Bapak Dr. H. Hanani, M.Ag., selaku Rektor IAIN Parepare, yang telah memberi kesempatan untuk menempuh Studi Program Magister pada Pascasarjana IAIN Parepare
2. Ibu Dr. Hj. Darmawati, S.Ag., M.Pd., selaku Direktur PPs IAIN Parepare, yang telah memberi layanan akademik kepada penulis dalam proses penyelesaian studi.
3. Ibu Dr. Muzdalifah Muhammadun, M.Ag dan Ibu Dr. Syahriyah Semaun, S.E., M.M., selaku penguji I dan Penguji II, yang dengan tulus telah membimbing serta memberi arahan kepada penulis
4. Bapak/Ibu dosen dan seluruh staf pascasarjana yang telah meluangkan waktunya dalam membantu penulis selama program studi di IAIN Parepare.
5. Bapak Eka Kurniawan, selaku Branch Manager Bank Mandiri Polman, yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
6. Kepada seluruh Keluarga, teman dan seperjuangan penulis yang tidak sempat untuk disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan serta kontribusi besar dalam penyelesaian studi penulis.

Semoga Allah SWT., senantiasa memberikan balasan terbaik bagi orang-orang yang terhormat dan penuh ketulusan membantu penulisa dalam penyelesaian studi program magister pada pascasarjana IAIN Parepare, dan semoga naskah Tesis ini dapat memberi manfaat.

Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan Tesis ini.

Parepare, 1 Juli 2022  
2 Dzulhijah 1443 H

Penyusun,

  
**Muhammad Syaiful Hadi**  
NIM. 2020203860102006



## DAFTAR ISI

SAMPUL .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	iii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
PEDOMAN TRANSILTERASI ARAB - LATIN .....	xiii
ABSTRAK .....	xxi
PENDAHULUAN .....	22
A. Latar Belakang Masalah .....	22
B. Rumusan Masalah .....	29
C. Tujuan Penelitian .....	29
D. Manfaat Penelitian .....	30
TINJAUAN PUSTAKA .....	31
A. Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	31
B. Tinjauan Teoritis .....	40
1. Teori Dekonstruksi Derrida .....	40
2. Religiusitas .....	51
3. Kemampuan Diri (Self Ability) .....	57
4. Motivasi Kerja .....	59
5. Kesiapan Kerja .....	67
6. Revolusi Industri 4.0 .....	71
C. Kerangka Konseptual Penelitian .....	74
1. Tingkat Religiusitas .....	74
2. Kemampuan Diri .....	75
3. Motivasi Kerja .....	75
4. Kesiapan Kerja .....	75

D. Hipotesis .....	78
METODE PENELITIAN.....	79
A. Jenis Penelitian .....	79
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	79
C. Fokus Penelitian.....	79
D. Paradigma Penelitian .....	80
E. Jenis dan Sumber Data Yang Digunakan .....	80
F. Instrumen Penelitian .....	81
G. Teknik Pengumpulan Data .....	85
1. Angket (kuesioner) .....	85
2. Dokumentasi .....	86
3. Wawancara .....	86
H. Uji Validitas dan Realibilitas data .....	86
1. Uji Validitas Data .....	87
2. Uji Realibilitas Data .....	87
I. Teknik Analisis Data .....	87
1. Analisa Deskriptif .....	87
2. Analisa Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	88
3. Uji Asumsi klasik .....	88
4. Uji Hipotesis .....	88
5. Uji Parsial (Uji T) .....	89
6. Uji Simultan (Uji F).....	89
7. Uji Koefisien Determinasi (Uji R <sup>2</sup> ).....	89
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....	91
A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	91
1. Hasil Uji Validitas .....	91
2. Hasil Uji Reliabilitas .....	94
B. Analisa Deskriptif Statistik.....	97
1. Deskriptif Identitas Responden .....	97
2. Deskriptif Variabel Penelitian .....	102
C. Analisis Infrensial .....	106
1. Analisis Jalur Model I.....	106
2. Analisis Jalur Model II .....	109



3.	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	111
4.	Hasil Uji Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	114
D.	Pembahasan .....	117
1.	Pengaruh Religiusitas terhadap Motivasi Kerja .....	117
2.	Pengaruh Kemampuan Diri terhadap Motivasi Kerja .....	118
3.	Pengaruh Religiusitas terhadap Kesiapan Kerja.....	118
4.	Pengaruh Kemampuan Diri terhadap Kesiapan Kerja.....	119
5.	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja.....	120
6.	Pengaruh Religiusitas terhadap Kesiapan Kerja melalui Motivasi Kerja.....	120
7.	Pengaruh Kemampuan Diri terhadap Kesiapan Kerja melalui Motivasi Kerja.....	122
8.	Pengaruh Dominan antara Religiusitas, Kemampuan Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja .....	123
	KESIMPULAN DAN SARAN.....	124
A.	Kesimpulan .....	124
B.	Saran .....	124
1.	Saran Bagi Karyawan .....	124
2.	Saran Bagi Instansi/Manajemen .....	125
3.	Saran Bagi Penelitian Selanjutnya.....	125
	DAFTAR PUSTAKA .....	127
	LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	132
	BIODATA PENULIS .....	159

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 2. 2 Hubungan Jalin-Kelindan antara Religiusitas dan Profesionalitas Kaum Profesional dalam Analisis Dekonstruksi Derrida .....	44
Tabel 3. 1 Instrumen Penelitian .....	81
Tabel 3. 2 Skala Jawabah Responden .....	85
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas .....	92
Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas .....	95
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	98
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	99
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	100
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	101
Tabel 4. 7 Rata-rata Penilaian Responden Tentang Variabel Religiusitas.....	103
Tabel 4. 8 Rata-rata Penilaian Responden Tentang Variabel Kemampuan Diri	104
Tabel 4. 9 Rata-rata Penilaian Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja ...	105
Tabel 4. 10 Rata-rata Penilaian Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja .	106
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas .....	112
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas .....	113
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	114
Tabel 4. 14 Ringkasan Hasil Analisa Jalur .....	117

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Perjalanan revolusi industri.....	72
Gambar 2. 2 Bagan Kerangka Konseptual.....	76
Gambar 2. 3 Bagan Kerangka Pikir .....	77
Gambar 3. 1 Bagan Paradigma Penelitian .....	80
Gambar 4. 1 Hasil analisis jalur (Path Analysis) antara X1, X2, Z dan Y.....	115





## PEDOMAN TRANSILTERASI ARAB - LATIN

### A. Transliterasi Arab-Latin

Berikut ini daftar huruf bahasa Arab beserta transliterasinya ke dalam huruf Latin:

#### 1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidakdilambangkan	tidakdilambangkan
ب	ba	b	be
ت	ta	t	te
ث	ša	Š	es (dengantitik di atas)
ج	Jim	j	je
ح	ħa	ħ	ha (dengantitik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	žal	Ž	zet (dengantitik di atas)
ر	ra	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	šad	Š	es (dengantitik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengantitik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengantitik di bawah)
ظ	Ža	Ž	zet (dengantitik di bawah)
ع	'ain	'	apostrofterbalik
غ	gain	g	ge
ف	fa	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	el
م	mim	m	em
ن	nun	n	en
و	wau	w	we
ه	ha	h	Ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya	y	Ye

## 2. Vokal

Dalam bahasa Arab vokal terdiri atas vokal tunggal atau biasa disebut monoftong dan vokal rangkap atau disebut juga diftong.

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	fath}ah	a	a
اِ	kasrah	i	i
اُ	ḍammah	u	u

Lambang vokal rangkap dalam bahasa Arab berupa gabungan antara harakat dan huruf, yang dalam transliterasinya dalam bentuk gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيّ	fathah danyā'	ai	a dan i
اَوّ	fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *hauला*

## 3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang dilambangkan dalam bentuk harakat dan huruf, transliterasinya dalam berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ...   اِ...   اُ...	fath}ah dan alif atayā'	ā	a dan garis di atas
ي	kasrah danyā'	ī	i dan garis di atas
و	ḍammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

Contoh:

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qila*

يَمُوتُ : *yamūtu*

#### 4. *Ta marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* terdiri atas dua, diantaranya: *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya berupa [t]. Sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya berupa [h].

Pada kata yang berakhiran dengan *tā' marbūtah* kemudian diikuti oleh kata sandang *al*-sedangkan bacaan kedua kata itu dipisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan berupa ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fādilah*

الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

## 5. Syaddah (Tasydīd)

*Syaddah/tasydīd* yang pada aturan tulisan Arab diberi lambang dengan tanda *tasydīd* ( ّ ), jika di transliterasi ini diberi lambang berupa pengulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقَّ : *al-haqq*

نُعَمَّ : *nu‘‘ima*

عَدُوُّ : *‘aduwwun*

Jika huruf ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* ( ِ ), maka di transliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ : ‘Alī (bukan ‘Aliyyatau ‘Aly)

عَرَبِيٌّ : ‘Arabī (bukan ‘Arabiyyatau ‘Araby)

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam aturan penulisan Arab diberi lambang berupa huruf *alif lam ma‘arifah* (*alif lam ma‘arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang di transliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikut bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata



sandangditulisterpisahdari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (*az-zalزالah*)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

### 7. Hamzah

Jika huruf hamzah terletak di tengah atau pada akhir kata Berdasarkan aturan dalam transliterasi huruf arab hamzah pada huruf latin digunakan tanda baca apostrof ('), Namun, apabila hamzah terletak di awal kata, maka tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْعُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

### 8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah, atau frasa bahasa Arab yang di transliterasi adalah kata, istilah, atau frasa yang tidak dibakukan dalam KBBI. Kata, istilah, atau frasa yang sudah umum dan menjadi bagian dari khasanah Indonesia, atau yang sering ditulis dalam aksara Indonesia, atau yang umum digunakan di beberapa dunia akademis, tidak lagi ditulis menurut metode transliterasi sebelumnya. Misalnya, kata al-

Qur'an(dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

*Fī Zilāl al-Qur'ān*

*Al-Sunnah qabl al-tadwīn*

### 9. *Lafz al-Jalālah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

الله دِينُ اللهُ بِاللهِ *dīnullāh billāh*

Adapun *tā' marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

الله هُمْ فِي رَحْمَةِ اللهِ *hum fī rahmatillāh*

### 10. Huruf Kapital

Walaupun aksara Arab tidak mengenal huruf kapital, huruf-huruf tersebut dalam transliterasinya tunduk pada ketentuan penggunaan huruf kapital sesuai dengan Pedoman Ejaan Bahasa Indonesia (EYD) yang berlaku. Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf

kapital (Al-).Ketentuan yang samajuga berlaku untuk hurufawal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baikketika iaditulis dalam teks maupundalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

*Wa mā Muhammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wudi 'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan*

*Syahru Ramadān al-lazī unzila fih al-Qur'ān*

*Nasīr al-Dīn al-Tūsī*

*Abū Nasr al-Farābī*

*Al-Gazāli*

*Al-Munqizmin al-Dalāl*

Jika namaresmiseseorangmenggunakan kata Ibnu (anakdari) dan Abū (bapakdari)sebagainamakeduaterakhirnya, makakeduanamaterakhirituharusdisebutkansebagainamaakhirdalamdaftar pustakaatau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walid Muhammad Ibnu)

Nasr HāmidAbūZaīd, ditulis menjadi: AbūZaīd, Nasr Hāmid (bukan: Zaīd, Nasr HāmīdAbū)

## B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt. = *subhānahū wa ta'ālā*

saw. = *sallallāhu 'alaihi wa sallam*

a.s. = *'alaihi al-salām*

H	=	Hijrah
M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi
l.	=	Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w.	=	Wafat tahun
QS .../...: 4	=	QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali ‘Imrān/3: 4
HR	=	Hadis Riwayat



## ABSTRAK

Nama : MUHAMMAD SYAIFUL HADI  
 Nim : 2020203860102006  
 Judul Tesis : Pengaruh Religiusitas dan Kemampuan Diri Terhadap Kesiapan Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri KCP Polman pada Era Industri *Digital Banking*4.0 dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

---

Bank Mandiri Polman sebagai salah satu lembaga perbankan juga mendukung inisiatif yang dilakukan manajemen dalam melakukan transformasi digital, dengan jumlah karyawan 31 orang dengan usia rata-rata 30 – 40 tahun, meskipun sebagai kaum milenial yang dikenal sebagai generasi yang melek teknologi, namun di era industri 4.0 dengan adaptasi industri *Digital Banking* pada perusahaan masih diperlukan kemampuan khusus, sehingga karyawan dapat dikategorikan siap menghadapi revolusi industri *Digital Banking* 4.0.

Tujuan Penelitian ini yakni untuk menguji serta menganalisis pengaruh Religiusitas dan kemampuan diri terhadap kesiapan kerja baik pengaruh secara langsung maupun tidak langsung dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, serta menguji dan menganalisis variabel variabel apakah yang paling dominan berpengaruh secara simultan dan secara bersama-sama terhadap kesiapan kerjayang dimediasi oleh motivasi kerja. Jenis Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis yang digunakan adalah model Analisis Jalur (*Path Analysis*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas dan kemampuan diri memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja dengan tingkat pengaruh secara langsung lebih besar dari pada pengaruh secara tidak langsung dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Variabel yang paling dominan memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja adalah variabel religiusitas dengan total pengaruh sebesar 0,752. Berdasarkan hasil Uji T dan Uji F menunjukan variabel religiusitas dan kemampuan diri memiliki pengaruh positif dan secara simultan bersama-sama secara langsung terhadap kesiapan kerja, sedangkan secara tidak langsung dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening memiliki pengaruh yang negatif terhadap kesiapan kerja.

**Kata kunci :** *Digital Banking*, Bank Mandiri, Religiusitas, Motivasi Kerja, Kesiapan Kerja.

## ABSTRACT

Name : Muhammad Syaiful Hadi  
NIM : 2020203860102006  
Title : The Influence of Religiosity and Self-Ability to Work Readiness of Employees of PT. Bank Mandiri KCP Polman in the Digital Banking Industry 4.0 Era with Work Motivation as an Intervening Variable

---

Mandiri Bank Polman as one of the banking institutions also supports initiatives carried out by management in digital transformation, with 31 employees with an average age of 30-40 years, even though they are millennials who are known as a technology literate generation, but in the industrial era 4.0 with the adaptation of the Digital Banking industry in companies, special abilities are still needed, so that employees can be categorized as ready to face the Digital Banking 4.0 industrial revolution.

The purpose of this study was to examine and analyze the influence of religiosity and self-efficacy on work readiness, both direct and indirect effects with work motivation as an intervening variable, as well as to test and analyze whether the most dominant variables had a simultaneous and joint effect on job readiness mediated by work motivation. This type of research used descriptive quantitative analysis with the analytical technique applied the Path Analysis model.

The results show that religiosity and self-efficacy have an influence on work readiness with a direct level of influence greater than that of an indirect variable with work motivation as an intervening variable. The most dominant variable that has an influence on job readiness is the religiosity variable with a total effect of 0.752. Based on the results of the T test and F test, it shows that the variables of religiosity and self-ability have a positive and simultaneous influence directly on work readiness, while indirectly with work motivation as an intervening variable has a negative influence on work readiness

**Keywords:** *Digital Banking, Mandiri Bank, Religiosity, Work Motivation, Work Readiness.*



## تجريد البحث

الإسم : محمد شايفول هادي  
رقم التسجيل : ٦٠٠٢٠١٠٦٨٣٠٢٠٢٠٢  
موضوع الرسالة : تأثير التدين والقدرة الذاتية على الاستعداد للعمل لدى موظفي بنك مانديري  
مكتب فرع بولولوى مندر الفرعي في عصر ٤٠٠ لصناعة الخدمات المصرفية الرقمية مع تحفيز العمل كمتغير تدخل.

كما يدعم بنك مانديري بولولوى مندر، باعتباره أحد المؤسسات المصرفية، المبادرات التي تنفذها الإدارة. في تنفيذ التحول الرقمي، مع ١٣ موظفًا بمتوسط أعمار ٠٣-٠٤ عامًا، على الرغم من كونهم جيل الألفية المعروفين بجيل مثقف التكنولوجيا، ولكن في العصر الصناعي ٤٠٠ مع تكيف صناعة الخدمات المصرفية الرقمية لا تزال الشركة بحاجة إلى مهارات خاصة، بحيث يمكن تصنيف الموظفين على أنهم على استعداد لمواجهة الثورة الصناعية للخدمات المصرفية الرقمية ٤٠٠.

الغرض من هذه الدراسة هو الاختبار والتحليل تأثير التدين والقدرة الذاتية على الاستعداد للعمل كل من التأثير المباشر وغير المباشر بدافع العمل كمتغير متداخل، وكذلك اختبار وتحليل المتغيرات ما هو التأثير الأكثر سيطرة في آن واحد وبشكل مشترك على استعداد للعمل بوساطة الدافع للعمل. يستخدم هذا النوع من البحث التحليل الكمي الوصفي مع الأسلوب التحليلي المستخدم وهو نموذج تحليل المسار.

تظهر نتائج هذه الدراسة أن التدين والقدرة الذاتية لهما تأثير على الاستعداد الوظيفي مع مستوى التأثير المباشر أكبر من التأثير غير المباشر بدافع العمل كمتغير متداخل. المتغير السائد الذي له تأثير على الاستعداد الوظيفي هو متغير التدين بإجمالي تأثير ٢٥٧,٠٠ بناءً على نتائج اختبار T واختبار F، فإن متغيري التدين والقدرة الذاتية لهما تأثير إيجابي وفي نفس الوقت معًا بشكل مباشر عند الاستعداد للعمل، بينما بشكل غير مباشر مع دافع العمل كمتغير متداخل له تأثير سلبي على الاستعداد الوظيفي.

الكلمات الراسية : الخدمات المصرفية الرقمية، بنك مانديري بالتدين، الدافع للعمل، الاستعداد للعمل.

PARAPARE

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan di dunia Industri terus mengalami perubahan serta berkembang secara masif yang dinamakan dengan Revolusi Industri, untuk bisa lebih efektif dan efisien. Revolusi Industri yang pertama terjadi pada sekitar abad ke-18 atau pada tahun 1750–1850 yakni dengan ditemukannya mesin uap yang menjadi alat untuk membantu tenaga manual pada industri agar lebih efisien. Sedangkan kebangkitan Revolusi generasi kedua atau revolusi industri 2,0 terjadi sekitar pada abad ke-20 atau sekitar tahun 1850–1940. Kebangkitan Revolusi Industri 2,0 dengan ditemukannya tenaga listrik, pemasangan pipa gas, air dan media. Di Industri 2,0, produksi massal diproduksi dengan membagi tenaga kerja sesuai spesifikasi. Selanjutnya terjadilah revolusi industri yang ke 3 atau dikenal sebagai revolusi teknologi yang di dalamnya muncul penemuan-penemuan baru seperti komputer, telepon genggam dan mesin kendali (robot). Revolusi 3.0 mulai melakukan pengembangan pada awal tahun 1970-an dengan melibatkan elektronika dan teknologi informasi dalam otomasi manufaktur.<sup>1</sup> Dan hingga saat ini revolusi industri terus mengalami perkembangan, hal ini harus didukung dengan SDM yang harus bisa beradaptasi dengan teknologi industri yang terus mengalami perkembangan, karena pada dasarnya dengan adanya perkembangan teknologi merupakan bukti bahwa terjadinya perkembangan sumber daya baik sumber daya alam maupun sumber daya manusiannya.

---

<sup>1</sup>Ahmad Albar Tanjung and Dede Ruslan, *Ekonomi Industri: Teori Dan Kebijakan* (Medan: Prenadamedia, 2019).



Revolusi Industri 4,0 muncul di tahun 2012 oleh *Working Group on Industri 4,0*. Revolusi Industri 4,0 dikenal dengan era “*internet of Things (IoT)*” . Industri 4,0 ini muncul dikarenakan adanya teknologi yang dapat terkoneksi secara virtual antara manusia dengan mesin, serta sumber daya alam dengan sistem yang secara terus menerus.

Industrial System 4,0 dalam penerapannya melalui pemanfaatan Internet (*Internet of Things*), *Smart Manufacturing*, *Cloud Computing*, *Artificial Intelligence (AI)*, *Robotic Systems and Manufacturing Process Automation*, *OEM Optimization*, *Biotechnology* and *Virtual Branding* di dunia industri.<sup>2</sup> Dalam rangka beradaptasi dengan perkembangan era Industri 4,0, perlu ditekankan penguasaan teknologi dan kemampuan manajerial terkait hal tersebut di atas di semua industri, karena disetiap perkembangan industri biasanya juga akan dibarengi dengan adanya perkembangan teknologi-teknologi yang baru yang turut mendukung adanya perkembangan industri, sehingga sumber daya manusia juga dituntut untuk dapat beradaptasi dan menguasai adanya perkembangan teknologi.

Revolusi Industri 4,0 tentunya akan memberikan dampak positif pada sektor perbankan di Indonesia, karena dunia perbankan sebenarnya merupakan sektor yang sangat sensitif terhadap perubahan yang terjadi di segala aspek, baik aspek internal maupun aspek eksternal. Kedua aspek tersebut yang nantinya akan merubah cara kinerja suatu perusahaan akibat adanya perkembangan teknologi dan revolusi industri yang terjadi.

*Digital Banking* 4,0 merupakan bagian dari adanya revolusi industri di dunia perbankan yang membawa perubahan besar pada sistem perbankan Indonesia. Untuk memenuhi kebutuhan nasabah di seluruh dunia akan layanan

---

<sup>2</sup> Suharman Suharman and others, ‘Inovasi, Teknologi Dan Peningkatan Daya Saing Industri’, in *Prosiding Seminar Nasional Peran Sektor Industri Dalam Percepatan Dan Pemulihan Ekonomi Nasional*, 2018, I, 137–48.

perbankan yang lebih efisien dan terjangkau tanpa harus mengantri di cabang lagi, dunia perbankan di Indonesia perlu dapat mengoptimalkan cabang dan lebih inovatif dalam melakukan transaksi online. Dengan hadirnya *Digital Banking 4.0*, peran cabang bank konvensional akan berkurang..

Adanya revolusi *Digital Banking 4.0* telah mengubah dimensi persaingan pada sektor perbankan terutama yang menyangkut pemanfaatan jaringan internet, dimana penggunaan jaringan internet telah merubah sistem operasional di perbankan yang dengan munculnya fasilitas *online banking*. Perubahan yang terjadi pada dimensi persaingan ini tentunya akan membawa gejolak pada dunia perbankan, masing-masing bank akan dituntut untuk mampu memenuhi kebutuhan nasabah dengan pelayanan yang lebih cepat, serta aman dan nyaman secara digital.

Era *Digital Banking 4.0* telah mempengaruhi perilaku nasabah untuk lebih mendayagunakan perangkat teknologi dalam melakukan transaksi dari pada bertransaksi di kantor konvensional. Dengan pertimbangan lebih mudah, cepat dan efisien dalam hal nasabah mendapatkan layanan. Pada layanan *Digital*, masyarakat akan diberikan pilihan untuk bertransaksi dengan *Electronic Chane* diantaranya adalah ATM, *sms Banking*, *mobile Banking*, *internet Banking* untuk memenuhi keperluan nasabah seperti transfer, pembayaran atau bahkan pembukaan rekening. Berkembangnya saluran *Digital Banking* juga diikuti munculnya beberapa perusahaan *startup* yang bergerak di sektor keuangan *digital*. Salah satu produk *digital financial* tersebut adalah Uang Elektronik. Dengan adanya uang elektronik masyarakat dimungkinkan untuk bertransaksi finansial secara *cashless* serta dapat mengurangi peredaran uang tunai yang akan berdampak meningkatkan nilai tukar uang rupiah.

Kemampuan untuk bisa beradaptasi dengan teknologi ini akan menjadi suatu keharusan. Banyak bisnis-bisnis raksasa yang memiliki modal yang besar ternyata akan runtuh jika tidak dapat beradaptasi dengan teknologi. Modal yang besar tidak bisa memberikan jaminan akan keberlangsungan bisnis, justru kemampuan untuk beradaptasi dan bisa melakukan perubahan pola pikir untuk tetap sesuai dengan dinamika bisnis di masa digitallah yang akan menjadi kunci keberhasilan.

Dalam Al-Quran telah mengajarkan tentang bagaimana kita harus mampu beradaptasi untuk melakukan suatu perubahan dan mengikuti perkembangan zaman, sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S. Ar-Ra'ad/13 :11

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ 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 مِّنْ دُونِهِ ۗ مِنْ وَالٍ ۗ<sup>3</sup>

Terjemahnya:

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.<sup>4</sup>

Berdasarkan ayat yang ada diatas dijelaskan bahwa bagaimana Allah tidak akan merubah nasib suatu kaum sehingga mereka merubah keadan yang ada pada dirinya, dalam pengertian lain bahwa kita diharuskan untuk selalu beradaptasi dalam setiap perubahan atau perkembangan zaman dengan tetap berada pada jalan ajaran Islam, karena Islam telah menjadi pedoman dalam

<sup>3</sup> ..Al-Quran Al Karim.

<sup>4</sup>Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahanya* (Bandung: Media Fitrah Rabbani, 2009).

kehidupandan mengatur segenap tingkah laku manusia dalam menjalankan kehidupannya.<sup>5</sup>

Akhir tahun 2019, Bank Mandiri telah meningkatkan alokasi belanja modal atau *capital expenditure (capex)* sebesar 30% atau setara dengan Rp2,4 triliun untuk melakukan pengembangan layanan secara digital. Direktur Teknologi Informasi Rico Usthavia Frans menerangkan, sejak awal mula perjalanan Bank Mandiri, yaitu berawal dari bergabungnya Bank Dagang Negara (BDN), Bank Ekspor Impor Indonesia (Bank Exim), Bank Pembangunan Indonesia (Bapindo) dan Bank Bumi Daya (BBD), yang telah dilakukan merger pada 31 Juli 1999 menjadi Bank Mandiri, Bank Mandiri memang sudah familiar dengan adanya digitalisasi. Digitalisasi merupakan tuntutan mengingat Bank Mandiri diharuskan menggabungkan sistem dari empat bank tersebut dan kemudian dilakukan transformasi internal demi terwujudnya sistem *digital banking* yang kuat/tangguh (*agile*), dapat diandalkan (*reliable*) sekaligus dapat mudah dilakukan penyesuaian.<sup>6</sup>

Lima tahun terakhir ini, produk dan layanan keuangan perbankan dituntut untuk dilakukan digitalisasi agar dapat bisa bersaing. Sesuai pangsa pasar untuk generasi milenial yang dikenal *digital native*, dan menciptakan ekosistem perbankan lebih efektif dan efisien. Untuk mendukung hal tersebut, Bank Mandiri memiliki 3 pilar dalam *Digital Banking* diantaranya :<sup>7</sup>

1. Digitalisasi internal proses, yaitu bagaimana proses di dalam system bank mandiri sudah siap untuk era digital.

---

<sup>5</sup>S Andi Bahri, 'Etika Konsumsi Dalam Perspektif Ekonomi Islam', *Dalam Hunafa: Jurnal Studia Islamika*, 11 (2014).

<sup>6</sup>'Digital Highlight - Bank Mandiri' <<https://www.bankmandiri.co.id/digital-highlight>> [accessed 20 April 2022].

<sup>7</sup>'Digital Highlight - Bank Mandiri'.

2. Modernisasi electronic channel yaitu existing channel seperti ATM, internet banking, mobile banking, call center dan lain-lain dilakukan modernisasi menyesuaikan di era digital saat ini.
3. Leverage digital ecosystem, yaitu berkolaborasi dengan marketplace maupun e-commerce untuk menciptakan ekosistem bisnis.

Tiga pilar tersebut dibalut dengan risk management dan securityIT yang handal, serta *Core* dari semua pilar tersebut adalah *digital mindset*, ini merupakan tantangan jangka panjang bagi Bank Mandiri karena permasalahan SDM menjadi sangat urgen karena perlu dilakukan perubahan pola pikir.<sup>8</sup>Bukan hanya mengubah semua proses, tetapi juga mengubah budaya perbankan yang selama ini berkembang menjadi budaya dan pola pikir digital.

Melalui *E-channel* atau Mandiri *e-banking*, akan memudahkan nasabah dalam melakukan transaksi kapanpun serta dimanapun. Layanan perbankan Bank Mandiri akan mempermudah nasabah melalui Mandiri Online atau Mandiri *Mobile Banking* untuk melakukan berbagai transaksi finansial dan non finansial dengan aplikasi yang sudah tersedia di smartphone. Dengan memilih digitalisasi di sisi perbankan merupakan pilihan yang tepat jika dilihat dari sudut pandang komersial. Dengan menciptakan ekosistem yang dapat diakses dimana saja, rantai ekosistem bisnis akan menjadi sangat efisien. Untuk perbandingan, pembukaan kantor cabang konvensional dibutuhkan biaya minimal Rp 1,5 miliar, belum termasuk biaya operasional dan pemeliharaan kantor.Sedangkan dengan digitalisasi biayatersebut akan dapat ditekan. Agar memiliki sistem yang tangguh (*agile*), dapat diandalkan (*reliable*) sekaligus mudah dikustomisasi maka, Bank

---

<sup>8</sup>Muhammad Kamal Zubair, 'Akselerasi Pertumbuhan Bank Syariah Di Indonesia', *Millah: Jurnal Studi Agama*, 8.1 (2008), 1–16.

Mandiri mengambil langkah untuk mengurangi ketergantungan pada *vendor* dan melakukan pengembangan sistem dengan menggunakan SDM internal.<sup>9</sup>

Transformasi digital yang dilakukan harus diikuti dengan strategi komunikasi yang tepat untuk memberi edukasi konsumen lama ataupun untuk menarik calon konsumen baru dengan tetap menerapkan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yang bertujuan menciptakan nilai tambah bagi semua pihak,<sup>10</sup> Hal ini tak lepas dari persaingan untuk memperebutkan pangsa pasar konsumen, yang didominasi oleh kaum milenial kelas menengah perkotaan yang sangat terdidik teknologi dan menuntut layanan digital yang efektif dan efisien.

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk KCP Polman (untuk selanjutnya di sebut Bank Mandiri Polman) turut mendukung adanya transformasi digital, Bank Mandiri Polman saat ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 31 orang yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda, baik dari segi pendidikan, budaya pengalaman kerja dan bahkan memiliki tingkat religiusitas dan motivasi yang berbeda-beda, namun karyawan Bank Mandiri Polman memiliki kesamaan yakni rata-rata merupakan generasi Y (kaum milenial) dimana generasi ini dikenal dengan generasi yang terbuka dengan perkembangan teknologi,<sup>11</sup> meskipun dikenal sudah terbuka dengan perkembangan teknologi namun untuk menghadapi revolusi *Digital Banking 4.0* masih diperlukan kemampuan khusus terutama yang berubungan dengan industri *Digital Banking* sehingga karyawan Bank Mandiri Polman dapat dikategorikan telah siap menghadapi transformasi digital yang saat ini telah dikembangkan oleh manajemen Bank Mandiri.

---

<sup>9</sup>'Digital Highlight - Bank Mandiri'.

<sup>10</sup>Syahriyah Semaun, 'Aspek Hukum Dalam Audit Koprasi', *DIKTUM: Jurnal Syariah Dan Hukum*, 8.1 (2010), 94–104.

<sup>11</sup>Hadion Wijoyo and others, *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0* (Banyumas: Pena Persada, 2020).

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasana yang telah diuraikan sebelumnya maka, penulis bermaksud untuk mengangkat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah religiusitas berpengaruh secara langsung terhadap kesiapan kerja karyawan.
2. Apakah kemampuan diri berpengaruh secara langsung terhadap kesiapan kerja karyawan.
3. Apakah religiusitas dan kemampuan diri berpengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
4. Variabel variabel apakah yang paling dominan berpengaruh secara simultan dan secara bersama-sama terhadap kesiapan karyawan Bank Mandiri Polman pada eraindustri *Digital Banking* 4,0 yang dimediasi motivasi kerja.

## C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung religiusitas terhadap kesiapan kerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung kemampuan diri terhadap kesiapan kerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh religiusitas dan kemampuan diri secara tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
4. Untuk menguji dan menganalisis Variabel variabel apakah yang paling dominan berpengaruh secara simultan dan secara bersama-sama terhadap

kesiapan karyawan Bank Mandiri Polman pada era industri *Digital Banking 4.0* yang dimediasi motivasi kerja.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan dengan judul “Pengaruh Religiusitas dan Kemampuan Diri terhadap Kesiapan Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri KCP Polman pada era Industri *Digital Banking 4.0* dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening” diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Praktis**

Setelah dilakukan penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia dalam mempersiapkan karyawan untuk menghadapi revolusi industri *Digital Banking 4.0*.

##### **2. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini nantinya dapat bermanfaat dan memberikan bukti-bukti empiris yang dapat mendukung hipotesis teoritis sehingga hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran maupun dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu yang dianggap relevan dan menjadi dasar dari penelitian ini yakni sebagai berikut :

**Tabel 2. 1** Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Pengarang, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ahmad Rofiq Zakariya (2018), "Analisis Pengaruh Religiusitas Terhadap Kesejahteraan Dalam Konsep Islam Falah Dengan Pola Konsumsi Rumah	- Pola konsumsi rumah tangga (X1), independen - Religiusitas (X2), independen - Kesejahteraan dalam konsep Islam Falah (Y), dependen	Metode kuantitatif melalui pendekatan eksplanatory	- menganalisis secara langsung religiusitas terhadap kesejahteraan dalam konsep Islam falah. - menganalisis secara langsung pola konsumsi rumah tangga terhadap kesejahteraan dalam konsep Islam falah	- Religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kesejahteraan dalam konsep islam falah - Pola konsumsi rumah tangga memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kesejahteraan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Pengarang, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
	Tangga Sebagai Variabel Mediasi"			- menganalisis secara tidak langsung religiusitas terhadap kesejahteraan dalam konsep Islamfalah dengan pola konsumsi sebagai variabel mediasi	dalam konsep islam falah - Religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kesejahteraan dalam konsep islamfalah dengan pola kosnsumsi rumah tangga sebagai variabel mediasi
2	Rian Maulana (2019), Analisis Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan PT	- Religiusitas (X) - Kinerja Karyawan (Y)	Metode kuantitatif	Untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah	- Religiusitas berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan - kinerja karyawan dipengaruhi oleh

Lanjutan Tabel 2.1

No	Pengarang, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
	Bank Aceh Syariah				variabel lainya
3	Muhdin (2018), Pengaruh Kemampuan Diri dan Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Manohara Centre Of Borobudur Study Kabupaten Magelang)	- Kemampuan Diri(X1) - Kesiapan untuk berubah(X2) - Motivasi Kerja(Y1) - Kinerja(Y2)	Metode Kuantitatif	- Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kemampuan Diri terhadap Motivasi Kerja - Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kesiapan Untuk Berubah terhadap Motivasi Kerja - Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kemampuan Diri terhadap Kinerja Karyawan	- Adanya pengaruh signifikan antara kemampuan diri dan kesiapan untuk berubah terhadap motivasi kerja - Tidak adanya pengaruh signifikan antara kemampuan diri dan kesiapan untuk berubah terhadap kinerja karyawan - Adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja

Lanjutan Tabel 2.1

No	Pengarang, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>dan menganalisis pengaruh Kesiapan Untuk Berubah terhadap Kinerja</p> <p>- Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja</p> <p>- Untuk menguji dan menganalisis pengaruh yang lebih kuat antara kemampuan diri dan kesiapan untuk berubah terhadap kinerja jika dimediasi oleh Motivasi Kerja.</p>	<p>karyawan</p> <p>- Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja adalah kesiapan untuk berubah</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Pengarang, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
4	Hendi Prasetyo, Vera Anitra (2020), Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur	- Religiusitas (X) - Kinerja Karyawan (Y)	Metode Kuantitatif	Untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur	Variabel religiusitas memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan
5	I Kadek Andika Budi Utama, Ida Bagus Ketut Surya (2019), Pengaruh	- Religiusitas (X1) - Adversity Quotient (X2) - Lingkungan	Metode Kuantitatif	Untuk mengetahui seberapa besar perubahan variabel stres kerja	Variabel religiusitas berpengaruh negatif terhadap stres kerja, Adversity

Lanjutan Tabel 2.1

No	Pengarang, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
	Religiusitas, Adversity Quotient dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja	Kerja non Fisik (X3) - Stres Kerja (Y)		dipengaruhi oleh variabel religiusitas, adversity quotient dan lingkungan kerja nonfisik	quotient berpengaruh negatif terhadap stres kerja, lingkungan kerja nonfisik berpengaruh negatif terhadap stres kerja
6	Carolina Lita Permatasari, Iis Nawati, Tri Wida Yanti, Zenitza Syaputri Kusumawardhany (2018), Kompetensi Sumber Daya Manusia Perkantoran	- Kompetensi - Pengelolaan SDM	Penelitian Deskriptif	untuk mengidentifikasi masalah yang akan dihadapi SDM perkantoran di era revolusi industri 4,0 khususnya kesiapan lulusan administrasi perkantoran dalam dunia kerja.	Kompetensi yang diperlukan oleh sumber daya manusia perkantoran untuk menghadapi revolusi industri 4,0 adalah kompetensi penguasaan teknologi informasi dan komunikasi serta

Lanjutan Tabel 2.1

No	Pengarang, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
	Di Era Milenial				kompetensi berpikir logis dan daya analisis

Penelitian yang terdahulu dan relevan adalah penelitian oleh Ahmad Rofiq Zakariya (2018) dengan judul “Analisis Pengaruh Religiusitas Terhadap Kesejahteraan Dalam Konsep Islam Falah Dengan Pola Konsumsi Rumah Tangga Sebagai Variabel Mediasi”. Pada penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa Religiusitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan.<sup>12</sup> Pada naskah tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian ini yakni sama menggunakan variabel Religiusitas, sementara itu perbedaannya adalah pada penelitian ini menganalisis hubungan religiusitas terhadap kesejahteraan dalam konsep Islam Falah, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah menganalisis pengaruh religiusitas terhadap kesiapan karyawan pada eraindustri *Digital Banking 4.0* dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah” yang dilakukan oleh Rian Maulana (2019). Diperoleh hasil bahwa variabel religiusitas berpengaruh negatif dan tidak

<sup>12</sup>Ahmad Rofiq Zakariya, ‘Analisis Pengaruh Religiusitas Terhadap Kesejahteraan Dalam Konsep Islam Falah Dengan Pola Konsumsi Rumah Tangga Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Tukang Kayu Industri Mebel Di Kelurahan Krapyakrejo, Kota Pasuruan, Jawa Timur Tahun 2018)’ (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018).

signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kinerja karyawan justru dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.<sup>13</sup> Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yakni sama-sama menggunakan variabel Religiusitas, sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian ini menganalisis hubungan religiusitas terhadap kinerja karyawan, sementara itu penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yakni menganalisis pengaruh religiusitas terhadap kesiapan karyawan pada eraindustri *Digital Banking 4.0* dengan menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Diri dan Kesiapan Untuk Berubah Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Manohara Centre Of Borobudur Study Kabupaten Magelang)” yang dilakukan Muhdin (2018). Diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh antara kemampuan diri dan kesiapan untuk berubah terhadap motivasi kerja serta tidak adanya pengaruh signifikan antara kemampuan diri dan kesiapan untuk berubah terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja adalah kesiapan untuk berubah.<sup>14</sup> Pada penelitian tersebut sama-sama menggunakan motivasi kerja sebagai variabel mediasi atau intervening, sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian ini menganalisis pengaruh kemampuan diri dan kesiapan untuk berubah terhadap kinerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah menganalisis pengaruh religiusitas

---

<sup>13</sup>Rian Maulana, ‘ANALISIS PENGARUH RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK ACEH SYARIAH’ (UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2019).

<sup>14</sup>Muhdin, ‘PENGARUH KEMAMPUAN DIRI DAN KESIAPAN UNTUK BERUBAH TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA (STUDI PADA MANOHARA CENTER OF BOROBUDUR STUDY KABUPATEN MAGELANG)’ (UII Yogyakarta, 2018).



dan kemampuan diri terhadap kesiapan karyawan pada era industri *Digital Banking* 4.0.

Berdasarkan uraian beberapa penelitian sebelumnya yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat penelitian yang memiliki variabel yang relatif sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Namun penelitian yang dilakukan peneliti ini bukanlah merupakan duplikasi dari penelitian yang dilakukan sebelumnya., terdapat perbedaan dengan penelitian terdahulu diantaranya lokasi penelitian yang digunakan sehingga memiliki karakteristik responden yang berbeda, selain itu variabel yang digunakan maupun instrument pengukuran variabel penelitian yang juga berbeda. Selain itu penelitian ini menjadi sangat penting untuk dilakukan karena mengingat era digitalisasi di dunia perbankan berkembang dengan sangat pesat yang harus didukung dengan sumber daya manusia yang harus mampu mengikuti perkembangan teknologi dan meningkatkan skill dan kemampuan diri sehingga siap untuk mendukung perkembangan industri *Digital Banking*.

Selanjutnya hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan manajemen dalam pengambilan kebijakan dalam rangka mempersiapkan sumber daya manusia khususnya karyawan Bank Mandiri KCP Polman pada era dunia industri *Digital Banking* dengan tetap mempertimbangkan karakteristik nasabah Bank Mandiri KCP Polman dimana, setiap nasabah memiliki karakteristik yang berbeda-beda khususnya pada era industri *Digital Banking*. Perkembangan yang terjadi pada teknologi juga memiliki pengaruh terhadap beberapa aktifitas bisnis yang berhubungan pada pemanfaatan sumber daya, pengaturan informasi, dan jaringan proses marketing dalam bisnis yang

semakin efektif dan efisien.<sup>15</sup> Namun demikian pihak Bank sudah seharusnya tetap mengutamakan kenyamanan dan keamanan nasabah dalam melakukan transaksi perbankan sehingga dibutuhkan karyawan yang tidak hanya siap meningkatkan kompetensi namun juga harus siap melakukan edukasi dan bimbingan kepada nasabah agar nasabah juga dapat melakukan penyesuaian pada era industri *Digital Banking*.

## B. Tinjauan Teoritis

### 1. Teori Dekonstruksi Derrida

Teori Dekonstruksi pada awalnya dipopulerkan oleh Derrida, teori ini merupakan suatu tindakan atau biasa dikenal suatu metode. Metode dekonstruksi adalah sebuah tindakan dari suatu subjek untuk membongkar atau melakukan dekonstruksi suatu objek yang terdiri dari berbagai unsur.<sup>16</sup> Dekonstruksi yang dilakukan adalah sebuah tindakan untuk membongkar sesuatu yang sudah tersusun rapi, yang dianggap sudah benar dan sudah diagungkan pada masa itu. Keberanian dengan argumentasi yang kuat dan dapat dipertanggungjawabkan telah menjadikan Derrida sebagai salah satu tokoh *poststrukturalis* dan *postmodernis* yang sangat disegani.

Hal-hal kecil yang diabaikan oleh kaum strukturalis, namun bagi Derrida menjadi perhatian terbesar. Derrida kemudian mendekonstruksi realitas yang selama ini dianggap homogen, objektif dan tunggal, sehingga realitas terlihat jelas heterogen, plural dan terfragmentasi. Melalui teori dekonstruksinya, Derrida meninggalkan modernisme dan merongrong simbol naratif *mitos* dan *logos*.

<sup>15</sup>Raman Ambo Masse, *Fiqh Ekonomi Dan Keuangan Syariah: Antara Realitas Dan Kontekstual* (Yogyakarta: Trust Media Publishing, 2016).

<sup>16</sup>Norris Christopher, *Membongkar Teori Dekonstruksi*, Inyik Ridwan Muzir (Pentj.) (Yogyakarta: Ar-Ruzz, 2003).

Dekonstruksi dapat diartikan sebagai dorongan untuk tidak memandang suatu kebenaran yang di percaya merupakan kebenaran yang tunggal. Ada begitu banyak kebenaran yang muncul dan mereka dapat menentukan kebenaran sesuai kebutuhan, sehingga dapat diartikan bahwa kebenaran itu sendiri tidak akan pernah tercapai sepenuhnya dan bulat. Sementara kebenaran adalah kemungkinan yang tidak pasti, pada dasarnya tidak mungkin kecuali keragaman dan semua keragaman menerapkan suatu pendekatan.

Kondisi tersebut oleh Derrida didefinisikan menjadi tiga slogan, yakni *sanssavoir*, *sans voir*, *sans avoir* (tidak tahu, tidak lihat, tidak memiliki). Tidak tahu (*sans savoir*), merupakan gambaran jika suatu teks tidak akan selalu bisa dipahami atau ditafsir oleh penafsir, karena setiap penafsiran harus dikembalikan kepada pemikiran intertekstualitasnya dari teks dan *différance*. Dalam kondisi seperti ini penafsir dapat membuat kesimpulan atau tafsiran berdasarkan penafsiran dan kebenarannya sendiri, sehingga setiap penafsir memiliki definisi kebenaran yang berbeda-beda. Tidak lihat (*sans voir*), merupakan keterbatasan indera dan penglihatan akan kebenaran, yang terbersit sikap respek terhadap *différance* yang tak mungkin terjamah, yaitu Wajah yang berasal dari jejak Allah SWT. Yang Tak Terbatas. Tidak memiliki (*sans avoir*), merupakan kebenaran tidak lagi berada dalam pangkuan si penafsir, penafsiran-penafsiran lain juga memiliki penafsiran kebenaran yang berbeda, sehingga pengarang tidak ada lagi kuasa mutlak atas teks, karena telah terjadi pembauran batas antara pengarang dan teks. Teks memiliki otonominya sendiri, yang berjalan seiring dengan dinamika penafsir dan pembaca.<sup>17</sup> Sehingga berdasarkan teori ini akan memunculkan kebenaran-kebenaran baru berdasarkan penafsiran dan kesepakatan masing-masing penafsir.

---

<sup>17</sup>Muhammad Al-Fayyadl, *Derrida* (Jogjakarta: LKIS, 2005).

Derrida hendak membuktikan jika masa depan yang ideal tidak akan pernah mungkin tercapai, karena perjalanan kehidupan manusia itu hanya berupa pepadatan dari peristiwa-peristiwa kecil yang seringkali tidak terdefiniskan. Perbedaan yang ada tidak dapat diabaikan dan tidak dapat dihapuskan,<sup>18</sup> sehingga harus dapat dicari sesuatu yang hilang dalam jangkauan, tidak pernah muncul dan sisa-sisa jejaknya. Derrida menggunakan *différance*, yaitu bukan kata-kata atau konsep tetapi merupakan suatu strategi secara tekstual untuk mengetahui kelemahan-kelemahan internal pada sistem pemikiran apapun yang hendak menselaraskan suatu teks.

Hal ini didapatkan pada setiap sistem pemahaman, penafsiran, sejarah atau apapun yang memberikan makna, atau memberikan tafsiran secara tunggal terhadap suatu teks.<sup>19</sup> Untuk Derrida itu hanya pesan teks. Selama dapat dipahami sebagai sebuah teks, ia sangat terbuka untuk dibaca, dibongkar, atau ditafsirkan ulang tanpa henti. Ketika datang ke teks, itu akan selalu intertekstual, terjalin dengan teks lain yang tidak pernah selesai dalam prosesnya. Sehingga dapat dimaknai sebagai sebuah eksistensi yang dapat dibongkar atau dimaknai kembali melalui perbedaan.

Bagi seorang karyawan makna religious akan dapat diketahui dengan melihat alasan mereka melakukan sesuatu dan tujuan apa mereka melakukannya. Alasan mereka melakukan sesuatu itu adalah untuk mendefinisikan atau menyatakan tujuan dari tindakan (*Weber*) bagi pelaku dan pemahaman yang paling signifikan bagi pelakunya (*Gadamer*).<sup>20</sup> Menurut Derrida, arti religious dalam kehidupan seharusnya bertolak dari pergulatan diri dengan segala ketidakpastian,

---

<sup>18</sup>Al-Fayyadl.

<sup>19</sup>Al-Fayyadl.

<sup>20</sup>Ramlan Surbakti, *Anatomi Dan Perkembangan Teori Sosial* (Malang: Aditya Media, 2010).

kejutan-kejutan tak teramalkan, atau resiko yang setiap saat dapat muncul dan mengakibatkan keimanannya goyah.<sup>21</sup> Seseorang yang religius akan cenderung untuk selalu mempertahankan keimanannya sehingga jika dihubungkan dengan pekerjaan maka seseorang yang religius akan melakukan pekerjaan tersebut selama tidak bertentangan atau dapat menurunkan/tingkatkan keimanannya, dan sebagai salah satu bentuk keimanan seseorang yang memiliki religiusitas maka seseorang akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan dengan baik serta menghindari hal-hal yang melanggar atau sikap curang dalam pekerjaan.

Dalam tabel berikut ini akan membuktikan adanya hubungan antara religiusitas dan profesionalitas pada kaum profesional berdasarkan analisis dekonstruksi Derrida.

---

<sup>21</sup>Al-Fayyadl.

**Tabel 2. 2** Hubungan Jalin-Kelindan antara Religiusitas dan Profesionalitas Kaum Profesional dalam Analisis Dekonstruksi Derrida<sup>22</sup>

No	Makna Religiusitas sebagai simbol kesadaran profesionalitas →	← Profesionalitas →	← Target Analisis Dekonstruksi sebagai testimoni terbuka
1	<p>Memberi keyakinan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• keteguhan iman sebagai kekuatan petunjuk jalan orang agar menuntut ilmu.</li> <li>• kepastian bahwa Allah akan mengampuni dosadosa kecilnya karenatujuan dakwah.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membutuhkan kekuatan iman agar produk tidak terbantahkan</li> <li>• Memiliki kemampuan merasakan arus dorongan religiusitas</li> <li>• Memiliki kemampuan Melihat profesionalitas, pertolongan datang dari Allah, berbagai peristiwa untuk disyukuri, kebutuhan dat a konkrit</li> <li>• Melakukan aktifitas dalam sebuah kelembagaan, sebagai instruktur/motivator</li> </ul>	<p>Merangsang untuk tidak melihat kebenaran sebagai satu-satunya kebenaran, k arena masih banyak kebenaran lain sehingga tinggal memilih sesuai kebutuhan</p>

<sup>22</sup>Suhartini, *Religiusitas Kaum Profesional Muslim (Dalam Perspektif Teori Konstruksi Sosial Peter L. Berger Dan Teori Dekonstruksi Derrida Di Kota Surabaya)* (Surabaya: IAIN Sunan Ampel Press, 2013).

Lanjutan Tabel 2.2

No	Makna Religiusitas sebagai simbol kesadaran profesionalitas →	← Profesionalitas →	← Target Analisis Dekonstruksi sebagai testimoni terbuka
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membuat perjanjian pembuatan akta autentik</li> <li>• Memberikan pelayanan/bantuan kepada pasien miskin</li> <li>• Mencari jalan keluar pengobatan murah, rumusan do'a, memperlakukan organ tubuh di amputasi</li> </ul>	
2	<p>Memberi kekuatan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• menangkap nasihat</li> <li>• mewarnai karakter portifitas</li> <li>• menangkap makna nab elajardengancara kerassebagai pelajar ran luar biasatidak terlibat aktif dalam konflik lingkungan kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melahirkan produk konsep caraberagama, tulisan tanpa adapembicaraankhilafiyah, <i>blow-up religiusitas</i> artis, tulisan kisah hikmah sebagai pembelajaran kepada masyarakat,</li> <li>• Memperhatikan kualitas/mutu akademik dalam seluruh kehidupannya</li> </ul>	Strategi untuk memunculkan lapisan makna yang terdapat dalam teks.

Lanjutan Tabel 2.2

No	Makna Religiusitas sebagai simbol kesadaran profesionalitas →	← Profesionalitas →	← Target Analisis Dekonstruksi sebagai testimoni terbuka
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• menyatakan usia sebagai try-out</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menunjukkan kehati-hatian atas Produk terhadap pekerjaan yang akan dilakukan</li> </ul>	
3	<p>Memberi dorongan berprestasi untuk memperkuat profesionalitas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menemukan pola kerangka hukum dan cara mengatasi, pola kerja anggota tim.</li> <li>• Memformulasikan suatu masalah secara cepat.</li> </ul>	<p>Menantang totalita makna atau pengetahuan yang terlembakan ke dalam sistem tunggal.</p>
4	<p>Memberi kemampuan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memetakan permasalahan</li> <li>• memilih celah hukum</li> <li>• menunjukkan secara rasional portofolio posisi hukum</li> <li>• menunda tidak melakukan suatu</li> <li>• melihat bahwa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menjaga kualitas produk agar tidak dapat dmentahkan oleh orang</li> <li>• Meningkatkan produk mutu kerja, jalinan silaturahmi,</li> <li>• Menetapkan kualitas tinggi dalam segala payang dikerjakan</li> <li>• Menetapkan posisi diri setelah melakukan</li> </ul>	<p>Mencari tatanan alternatif lain tanpa menjadikan yang beda menjadisama</p>



Lanjutan Tabel 2.2

No	Makna Religiusitas sebagai simbol kesadaran profesionalitas →	← Profesionalitas →	← Target Analisis Dekonstruksi sebagai testimoni terbuka
	<p>masih ada pegawai profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• melihat bahwa kemudahan sebagai pemberian Yang Maha Kuasa</li> <li>• melihat pertolongan Tuhan</li> <li>• menerima konsep bersam tradisi keberagaman Islam yang lain</li> <li>• menangkap pesan ilahiyah</li> <li>• menangkap dan berusaha mengamalkan konsep shalat, ibadah, hidup dan mati hanya untuk Allah;</li> </ul>	<p>usaha</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengembangkan diri di luar institusi, melalui organisasi kemahasiswaan</li> <li>• Mengembangkan cara beragama dengan berpikir dulu secara mendalam baru kemudian beribadah</li> </ul>	

Lanjutan Tabel 2.2

No	Makna Religiusitas sebagai simbol kesadaran profesionalitas →	← Profesionalitas →	← Target Analisis Dekonstruksi sbg testimoni terbuka
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• membacaperistiwa</li> <li>• memanggil kembali seluruh do'a-do'a yang pernahdipanjatkan</li> <li>• memilihprofesi baru</li> </ul>		
5	<p>Memberi keberanian</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• membuktikan bahwamitos tidak dapatmencelakai dirinya danmembebaskan orang lainagar tidakcelaka.</li> <li>• membawasetiapperistiwa dalamkehidupansebagaitentukan Tuhan untukmeningkatkan keyakinanbahwa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memanfaatkanwaktuluang di luar kelasuntuk pengabdianmasyarakat.</li> <li>• Memanfaatkan logikaal-Qur'ān untukmemberi karaktertulisan.</li> <li>• Memanfaatkan logikatauhid untukmendudukkandoktrin keagamaan.</li> </ul>	Mentertibkanfenomena/tekstidak tertib(disorder) untukditertibkan (reorder)

Lanjutan Tabel 2.2

No	Makna Religiusitas sebagai simbol kesadaran profesionalitas →	← Profesionalitas →	← Target Analisis Dekonstruksi sbg testimoni terbuka
	ajaran agama adalah benar-benar riil. • berdakwah kedalam ranah maksiat.		

Dalam tabel di atas dapat dilihat bagaimana religiusitas memiliki hubungan dengan sikap profesionalitas secara searah, bahwa:<sup>23</sup>

- a. Profesionalisme membutuhkan kekuatan iman untuk memberikan arti religius (kekuatan iman) sehingga Anda dapat merasakan aliran religiusitas, melihat profesionalisme dan menjalankan kegiatan, membuat janji, memberikan layanan dan mencari solusi karena Anda percaya bahwa Allah Maha Pengampun dan akan memberi ampunan untuk dosa-dosa yang lebih kecil. berkomitmen (makna religius) untuk mendorong para profesional melihat kebenaran sebagai bukan satu-satunya kebenaran.
- b. Profesionalisme dalam pengembangan produk membutuhkan kekuatan rasa religi (mampu menerima nasehat, mewarnai sportivitas, memahami makna pembelajaran) agar memperhatikan kualitas dan mewaspadaai produk, sehingga tidak eksis.
- c. Profesionalisme dalam pencarian pola membutuhkan dorongan untuk unggul yang diberikan oleh makna religius untuk merumuskan

<sup>23</sup>Suhartini.

masalah dengan cepat, sebagai upaya untuk menantang totalitas makna atau pengetahuan yang dilembagakan dalam satu sistem.

- d. profesionalisme dalam menjaga kualitas produk membutuhkan kemampuan memberi makna religius (memetakan masalah, menemukan celah, menunjukkan sportivitas kedudukan hukum, melihat apakah ada keadilan, melihat pertolongan Tuhan, memahami pesan ilahi, membaca peristiwa, menjawab doa yang telah dimohon) meningkatkan kualitas produk, menciptakan kualitas tinggi, mengembangkan dan mengembangkan bentuk-bentuk keagamaan, serta memilih profesi baru dalam mencari alternatif pengaturan lain tanpa mengubah yang berbeda menjadi sama.
- e. Profesionalisme yang berusaha memanfaatkan waktu luang dengan sebaik-baiknya membutuhkan keberanian yang menawarkan makna religius (memberikan bukti, bahwa disetiap peristiwa didalam kehidupan kita sebagai takdir Tuhan).

Segala yang menjadi pemikiran dan tingkah laku seseorang, serta apa yang ada didalam realitas dunia sosial, adalah teks yang tak dapat dibandingkan antara satu individu dengan pribadi yang lainnya sebagai kenyataan yang tidak bias disangkal dan secara efektif diatur oleh hukum sosial. Teks selalu intertekstual dan terjalin antara teks-teks yang lain yang tidak pernah berakhir dalam kehidupan para professional kaum Muslimin. Hal ini dilihat oleh Derrida sebagai penundaan konstan dalam pemahaman, menunggu sinyal baru yang lebih terbuka.<sup>24</sup> Dalam istilah kerohanian mereka disebut sebagai manusia yang telah mencapai derajat yang disebut ikhsan.

---

<sup>24</sup>Al-Fayyadl.

## 2. Religiusitas

### a. Pengertian Religiusitas

Agama berasal dari bahasa latin, menurut beberapa orang berasal dari relegere yang berarti mengumpulkan, membaca, mengikat. Esensi dari istilah tersebut adalah bahwa agama mengandung makna ikatan yang harus dijaga dan dipatuhi oleh manusia.

Gambaran, kepercayaan, dan nilai spesifik yang ditafsirkan orang tentang keberadaan mereka mengandung komponen ritual.<sup>25</sup> Dari istilah agama muncul apa yang disebut dengan religiusitas (religiosity). Meski diawali dengan kata yang sama, istilah religiusitas dalam penggunaannya memiliki arti yang berbeda dengan religi atau agama. Jika agama mengacu pada aspek formal yang terkait dengan aturan dan kewajiban, maka religiusitas mengacu pada aspek agama yang pernah dialami individu di dalam hatinya..<sup>26</sup> Religiusitas diidentifikasi dengan kerohanian. Religiusitas dapat bermakna sebagai seberapa jauh tingkat pengetahuan, seberapa kokoh tingkat keyakinan, seberapa tinggi pelaksanaan kultus dan aturannya, seberapa dalam tingkat penghargaan terhadap agama yang dianutnya. Bagi seorang muslim, religiusitas dapat ditentukan oleh derajat pengetahuan, keyakinan, implementasi dan penghayatan terhadap agama Islam.

Religius dalam Islam adalah menjalankan ajaran agama secara menyeluruh. Allah berfirman dalam Q.S. Al-Baqarah/2: 208.

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَدْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ

إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ

<sup>25</sup>Ishomuddin, *Pengantar Sosiologi* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002).

<sup>26</sup>Fuat Nashori Nashori, Rachmy Diana Mucharam, and Sutipyo Ru'iyah, *Mengembangkan Kreativitas Dalam Perspektif Psikologi Islam* (Menara Kudus, 2002).

<sup>27</sup>..Al-Quran Al Karim.

Terjemanya:

Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam Islam keseluruhan, dan janganlah kamu turut langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu.<sup>28</sup>

Ayat di atas telah menjelaskan bahwa bagaimana kita harus selalu konsisten dalam menjalankan ajaran agama dan mengaplikasikan dalam kehidupan keseharian kita serta bagaimana religiusitas ini dapat mempengaruhi perilaku kita selama hidup di dunia baik hubungan kita sesama manusia, kepada alam dan kepada Allah SWT. Kita harus selalu menjaga keimanan dan masuk kedalam ajaran agama secara totalitas dan tidak setengah-setengah serta menjadikan ajaran agama sebagai pedoman hidup dalam menjalani kehidupan di dunia ini, Sehingga apa yang kita lakukan di dunia ini selalu berpegang teguh terhadap aturan-aturan agama. Agama adalah kekuatan terbesar dan pilihan terakhir bagi sebagian besar masyarakat. Karena agama memiliki kelebihan dibandingkan suprastruktur lain dalam masyarakat, agama mampu memenuhi dan mengarahkan kebutuhan emosional orang yang tidak bahagia, dan juga dapat membawa keberuntungan bagi pengikutnya.<sup>29</sup> Agama akan mempengaruhi perilaku seseorang karena dalam agama telah diatur secara rinci hal-hal baik dan yang tidak baik, sehingga seseorang dapat menjadikan petunjuk agama sebagai pedoman dalam aktifitas dan keseharian mereka.

Makna religiusitas adalah kedalaman penghayatan dan keyakinan agama akan keberadaan Tuhan, yang diwujudkan dengan mematuhi perintah-Nya dan menghindari larangan-Nya dengan keikhlasan hati dan seluruh tubuh, tidak hanya taat dalam beribadah yang terlihat dan terlihat oleh mata, tetapi juga perwujudan tak terlihat dari perilaku sehari-hari.

---

<sup>28</sup>Kementrian Agama RI.

<sup>29</sup>Muliati, *Pengaruh Paham Keagamaan Terhadap Etos Kerja Pedagang Muslim* (Yogyakarta: The Phinisi Press, 2017).

b. Dimensi Religiusitas

Terdapat lima macam dimensi keagamaan, yaitu:<sup>30</sup>

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

Dalam Islam, iman sejajar dengan aqidah, yang menunjukkan betapa yakinnya seorang muslim untuk menjalankan aktivitas ritual yang dianjurkan oleh agama. Dalam Islam, dimensi iman mengacu pada rukun iman. Hal ini tercermin dalam keyakinan akan keberadaan Tuhan, mengakui kebesaran Tuhan, berserah diri kepada Tuhan, melakukan segala sesuatu dengan ikhlas, meyakini takdir Tuhan, memuliakan nama Tuhan. Dengan percaya diri, Anda akan mempengaruhi perilaku umum seseorang, dan tindakan sehingga mereka dapat berpikir positif ketika memecahkan masalah atau pekerjaan yang mereka hadapi.

2) Dimensi Peribadatan (*Ritualistic*) atau Syariah

Dimensi ini mencakup seberapa jauh tingkat ketaatan menunjukkan ketakwaan terhadap agama yang dianutnya dalam menjalankan segala ritual peribadatan yang ada dalam auran agama, bagaimana seseorang harus secara tulus dan ikhlas menjalankan segala ritual keagamaan yang menjadi kewajiban atau anjuran bagi seseorang. Syariah dalam Islam mengarah pada tingkat kesesuaian umat Islam dalam melakukan kegiatan ritual seperti yang diperintahkan oleh agama. Dalam Islam, dimensi ini mencakup pelaksanaan shalat, puasa, membaca Al Qur'an, zakat, iktikaf, haji, ibadah kurban, shalat, zikir, dan lain sebagainya, yang segala amalan tersebut merupakan bentuk tingkat keimanan dan religiusitas seseorang yang semakin tinggi keimanan seseorang maka akan lebih mudah dalam melaksanakan amalan tersebut.

---

<sup>30</sup>Ancok Djamaluddin and Fuad Anshari Suroso, *Psikologi Islami* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1994).

### 3) Dimensi Penghayatan dan Pengalaman (*Eksperiensial*)

Yakni dimensi pengalaman spiritual yang menguatkan Anda saat menghadapi masalah dalam hidup. Dimensi ini tercermin dari sikap sabar dalam ujian, takut melanggar aturan, dan lain sebagainya. Sikap seseorang yang religius senantiasa akan selalu sabar dalam menghadapi tantangan dan percaya bahwa Allah memberi ujian kepada umatnya tidak akan melebihi kemampuannya, dan yakin bahwa Allah akan memberikan pertolongan kepada umatnya yang senantiasa menjaga keimanannya.

### 4) Dimensi Pengetahuan Agama (*Intellectual*)

Yakni pengetahuan seseorang tentang ajaran agamanya. Dalam mengamalkan kehidupan, mereka yang mentaati perintah dan menyimpang dari larangan agama akan mencapai kesejahteraan lahir dan batin (dunia dan akhirat). Untuk itu diperlukan pemahaman yang mendalam tentang ajaran agama ketika membaca kitab suci, membaca kitab-kitab agama, ada rasa getar ketika mendengarkan kitab suci. Dalam agama di anjurkan agar selalu terus belajar dan menuntut ilmu sehingga seseorang tingkat keimanan seseorang juga dapat diukur berdasarkan seberapa tinggi keilmuan seseorang.

### 5) Dimensi Pengalaman (*Konsekuensial*) atau Akhlak

Dimensi ini melihat sejauh mana seorang muslim berperilaku yang dipengaruhi oleh hukum agama termasuk hubungan antar manusia atau hubungan antara pribadi dengan dunianya dan sejauh mana seorang individu dapat mengimplementasikan hukum agama kedalam perilakunya sehari-hari. Hal ini digambarkan dengan saling membantu, murah hati, saling menyayangi dan peduli, selalu semangat dalam menghadapi masalah, tidak gampang menyerah, sabar dalam menghadapi berbagai masalah yang dihadapinya, dapat bertanggung jawab, dan menjaga kebersihan lingkungan.



Dari pemaparan diatas maka, penulis mengangkat teori yang diangkat oleh Glock dan Stark sebagai landasan dalam penyusunan angket, karena pada teori tersebut mencakup lima dimensi yang mendasari individu dalam religiusitas yakni, keyakinan, peribadatan, pengalaman, pengetahuan, dan penerapan.<sup>31</sup>

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Religiusitas

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi religiusitas, yaitu:<sup>32</sup>

- 1) Pengaruh tingkat pendidikan dan tekanan dalam sosial (faktor sosial) yang melibatkan semua hal yang mempengaruhi sosial dalam menumbuhkan tingkat keagamaan, termasuk pendidikan oleh keluarga atau orang tua, tradisi sosial untuk beradaptasi dengan perbedaan sikap pendapatan yang disepakati oleh lingkungan.
- 2) Pengalaman berbeda yang dimiliki individu dalam pembentukan sikap keagamaan, khususnya pengalaman yang berkaitan dengan keindahan, kerukunan dan kebaikan, konflik moral (faktor moral), pengalaman emosional-religius (faktor riil) yang tidak terpuaskan, terutama kebutuhan rasa aman, cinta dan kasih sayang, harga diri.
- 3) Faktor intelektual adalah beberapa hal yang berhubungan dengan proses berpikir verbal, terutama dalam pembentukan keyakinan beragama.

Religiusitas dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu diantara faktor internal dan faktor eksternal.<sup>33</sup> Untuk faktor internal biasanya antara lain faktor keturunan, kepribadian, mental, sedangkan faktor eksternal biasanya dipengaruhi oleh lingkungan keluarga dan masyarakat.

<sup>31</sup>Rodney Stark and Charles Y. Glock, *The Nature of Religious Commitment Patterns of Religious Commitment* (California: University of California Press, 1968).

<sup>32</sup>Robert H Thouless, *An Introduction to the Psychology of Religion* (Cambridge University Press, 1972).

<sup>33</sup>Jalaluddin, *Psikologi Agama* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2003).

#### d. Fungsi Religiusitas

Religiusitas memiliki fungsi bagi manusia yang erat kaitannya dengan fungsi agama. Adapun fungsi agama, meliputi:<sup>34</sup>

- 1) Agama sebagai sumber ilmu pengetahuan dan sumber etika keilmuan, manusia mempercayakan agama dengan fungsi pendidikan, termasuk tugas mengajar dan memimpin. Mesin utama kehidupan manusia adalah kepribadian, yang meliputi unsur pengalaman dan pendidikan, pokok-pokok keyakinan agama.
- 2) Agama sebagai alat pembenaran dan asumsi ajaran agama dapat dijadikan asumsi untuk membuktikan kebenarannya, salah satu asumsi ajaran Islam adalah selalu mengingat Allah (dzikir), agar hati tenang. Ajaran agama dipandang sebagai hipotesis yang telah terbukti kebenarannya secara empiris, artinya tidak salah menguji ajaran agama secara ilmiah karena dapat membuat umat beragama lebih percaya pada ajaran agamanya.
- 3) Agama sebagai motivasi. Agama mendorong pemeluknya untuk merenungkan dan mengkaji segala sesuatu yang ada di bumi, antara langit dan bumi, dan juga dalam diri mereka sendiri..
- 4) Fungsi kontrol sosial. Agama juga bertanggung jawab atas norma-norma sosial dengan memberikan sanksi kepada mereka yang melanggar larangan agama dan dengan memberi penghargaan kepada orang-orang yang mematuhi perintah agama. Hal ini memotivasi orang untuk berperilaku sesuai dengan norma yang mengatur masyarakat, sehingga orang mengambil tindakan yang bertanggung jawab.

---

<sup>34</sup>Djamaluddin and Suroso.

### 3. Kemampuan Diri (Self Ability)

Kemampuan diri memiliki peranan yang sangat penting dalam tingkah lakuan kinerja seseorang.<sup>35</sup> Kemampuan diri adalah bakat yang telah dimiliki seseorang dalam melakukan setiap tugas fisik maupun mental, sedangkan keterampilan adalah bakat yang dipunyai oleh seseorang serta bisa diasah/dipelajari dengan melakukan suatu tugas.<sup>36</sup> Kemampuan seseorang pada dasarnya sifatnya stabil selama periode waktu tertentu, tetapi kemampuan berubah dengan pelatihan dan pengalaman, sehingga kemampuan seseorang masih dapat dikembangkan dan ditingkatkan serta menyesuaikan kondisi dan kebutuhan seseorang.

Kemampuan diri adalah kemampuan individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Pada umumnya keterampilan individu dipengaruhi oleh sumbangan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang tertanam dalam benak seseorang dan yang berasal dari diri sendiri, orang tua, guru dan lingkungan.<sup>37</sup> Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan berbagai tugas. Self-efficacy adalah perkiraan realistis tentang apa yang dapat dilakukan seseorang.

Keterampilan, kecerdasan emosional, dan *tacit knowledge* dapat membantu membedakan seorang yang berkinerja terbaik dari yang berkinerja buruk. Kemampuan mengacu pada tingkat kecerdasan seseorang dan dapat dibagi menjadi beberapa subkategori.<sup>38</sup> Kecerdasan emosional mengacu pada kemampuan seseorang untuk memahami pemikiran, mengelola emosi, memotivasi

---

<sup>35</sup>Paul R Sackett and Cynthia J DeVore, *Counterproductive Behaviors at Work*. (Sage Publications Ltd, 2002).

<sup>36</sup>Ivancevich M John, Konopaske Robert, and Matteson T Michael, *Organizational Behavior and Management, Seventh Editions. Terjemahan Jilid*, 2007, 1.

<sup>37</sup>Stephen P Robbins and Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi*, 12nd edn (Jakarta: Salemba Empat, 2008), xi.

<sup>38</sup>Wayne F Cascio and Herman Aguinis, *Applied Psychology in Talent Management* (SAGE Publications, 2018).

diri sendiri, menunjukkan empati, dan menjaga hubungan dengan individu lain. Setiap individu terdapat dua kelompok yaitu intelektual dan fisik. Kemampuan intelektual merupakan keterampilan yang dibutuhkan individu untuk melakukan berbagai kegiatan, bernalar, berfikir, dan mencari solusi masalah. Contohnya adalah tes *intelligence quotient* (IQ) yang dirancang untuk mengkonfirmasi kemampuan intelektual umum seseorang. Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang memerlukan stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

a. Kemampuan Intelektual

Kapasitas intelektual merupakan kemampuan yang menjadi kebutuhan seseorang dalam melakukan aktivitas mental. Kemampuan intelektual mengacu pada keterampilan yang diperlukan seseorang dalam melakukan berbagai macam aktivitas mental misalnya berpikir, menalar, dan mencari solusi dalam setiap masalah.

Ada tuntutan pekerjaan yang berbeda bagi karyawan saat menggunakan kekuatan otak, semakin kompleks suatu pekerjaan dalam hal persyaratan pemrosesan informasi, semakin banyak keterampilan kecerdasan umum dan verbal yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses. Orang pintar mempelajari pekerjaan lebih cepat, beradaptasi lebih baik dengan perubahan keadaan, dan lebih baik dalam menemukan solusi untuk meningkatkan kinerja.

Kecerdasan dapat digunakan sebagai ukuran kinerja terbaik untuk semua jenis pekerjaan. Beberapa peneliti percaya bahwa kecerdasan dapat lebih dipahami dengan membaginya menjadi empat subbagian, yaitu kognitif, sosial, emosional, dan budaya..<sup>39</sup> Ada tiga kategori keterampilan sumber daya manusia

---

<sup>39</sup>Ronald E Riggio, Susan Elaine Murphy, and Francis J Pirozzolo, *Multiple Intelligences and Leadership* (Psychology Press, 2001).

dalam dimensi kualitas yang akan dipelajari, yaitu keterampilan dan pengalaman konseptual, keterampilan manusia, dan keterampilan teknis.

Variabel kemampuan diri didefinisikan sebagai tingkat keterampilan karyawan dalam kaitannya dengan posisi yang menjadi tanggung jawabnya. Seseorang yang memiliki keterampilan yang memadai tidak akan mengalami kesulitan dalam melakukan berbagai tugas. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kapasitas diri adalah:<sup>40</sup> 1) Kompetensi; 2) Tingkat keterampilan teknis yang dimiliki; 3) Tingkat keterampilan manajerial yang dimiliki; 4) Kemampuan menyelesaikan masalah dalam pekerjaan; 5) Kemampuan untuk belajar sendiri; dan 6) Kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja.

#### **4. Motivasi Kerja**

Motivasi yang dimiliki bagi seorang karyawan akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam mengerjakan tugas tanggung jawabnya dan percaya bahwa dengan kesuksesan organisasi dalam mencapai visi dan misinya serta apa yang menjadi target organisasi maka, informasi pribadi kepentingan mereka juga akan terlindungi.

##### **a. Definisi Motivasi Kerja**

Singkatnya, motivasi adalah untuk mendorong orang menjadi lebih percaya diri, optimis dan lebih baik. Tujuannya adalah untuk mempengaruhi objek untuk bisa mengerjakan sesuatu yang diharapkan. Menurut pendapat para ahli memiliki pendapat yang berbeda dalam mendefinisikan makna motivasi. Motivasi pada seseorang didasarkan pada niat atau kemauannya untuk mengerjakan sesuatu tingkah laku tertentu. Yang menjadi faktor terpenting adalah niat atau kemauan seseorang untuk melakukan suatu perilaku tertentu. Niat diyakini dapat

---

<sup>40</sup>James L. Gibson and others, *Organizations Behavior, Structure, Processes* (USA: Mc. Graw-Hill, 2012).

menggambarkan faktor-faktor motivasional yang mempengaruhi perilaku, niat merupakan indikasi seberapa keras seseorang mau mencoba, seberapa besar usaha yang diperlukan untuk melakukan suatu perilaku.<sup>41</sup> Sehingga perilaku seseorang/karyawan dalam lingkungan pekerjaan juga dipengaruhi oleh niat atau motivasi seseorang karyawan tersebut.

Motivasi adalah daya penggerak yang membuat seorang karyawan dalam organisasi atau perusahaan untuk edapat mengerahkan segala keterampilan dan kemampuan yang berupa pengetahuan atau keterampilan, tenaga dan waktu untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. struktur dan tujuan organisasi. Motivasi individu untuk mencapai tujuan tertentu didasarkan pada tujuan individu. Sikap dan nilai ini tidak terlihat yang mereka berikan

Kekuatan untuk mengarahkan seseorang untuk berperilaku dalam memenuhi tujuan. Ada dua komponen yang dapat memberikan dorongan seseorang, yaitu *behavioral control* (bekerja untuk mencapai tujuan) dan *behavioral power* (seberapa kuat usaha seseorang dalam bekerja). Oleh karena itu, motivasilah yang mendorong seseorang karyawan untuk bisa bertindak sesuai apa yang menjadi keinginan atau harapan seseorang. Jika orang termotivasi, mereka akan membuat keputusan positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan setiap individu, sehingga motivasi bisa mempengaruhi seseorang dalam berperilaku dan memutuskan tindakan apa yang akan dia lakukan.

#### b. Fungsi dan Tujuan Motivasi Kerja

Fungsi motivasi adalah untuk mendorong manusia agar bisa menjadi lebih percaya terhadap diri sendiri, optimis serta bisa menjadi lebih baik. Motivasi

---

<sup>41</sup>Icek Ajzen, 'The Theory of Planned Behaviour', *Organizational Behaviour and Human Decision Process*, 50.2 (1991), 179–211.

memiliki tujuan yakni untuk mempengaruhi objek agar bisa melakukan sesuatu hal yang diharapkan. Fungsi motivasi adalah sebagai berikut:<sup>42</sup>

- 1) Motivasi dapat mendorong seseorang untuk bertindak, motivasi berperan sebagai mesin yang bisa memberi energi atau kekuatan untuk mengerjakan sesuatu.
- 2) Motivasi bisa menentukan bahwa tindakan mengarah pada pencapaian suatu target atau cita-cita, motivasi dapat menghindari adanya penyimpangan dari tujuan yang benar untuk mencapai target.
- 3) Motivasi dapat menentukan perilaku atau perbuatan mana yang akan dilakukan, yang sesuai dengan tujuan untuk mencapai suatu tujuan dengan tanpa melihat perilaku yang tidak atau kurang memiliki manfaat bagi tujuan yang telah ditentukan di awal.

Terdapat tujuan motivasi, diantara sebagai berikut:<sup>43</sup>

- 1) Mendorong munculnya tindakan, misalnya, munculnya keinginan untuk belajar.
- 2) Motivasi bertindak sebagai pemandu dalam arti mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
- 3) Motivasi bekerja sebagai penggerak, artinya cepat atau lambat derajat motivasi akan menentukan tindakan.

Motivasi yang baik akan mendorong seseorang untuk lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerja serta merangsang keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan bagi karyawan tempatnya bekerja

<sup>42</sup>Handoko T Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, II (Yogyakarta: BPFE, 2000).

<sup>43</sup>Scott Snell, George W Bohlander, and George Bohlander, *Principles of Human Resource Management* (South-Western Cengage Learning, 2010).

### c. Teori-Teori Motivasi Kerja

Motivasi karyawan bisa disebabkan oleh adanya faktor internal maupun eksternal, yang dalam hal ini disebut motivasi internal dan motivasi eksternal.<sup>44</sup> Motivasi internal berasal dari kebutuhan dan keinginan pribadi seseorang, kekuatan ini akan mempengaruhi pikiran dengan demikian menimbulkan perilaku untuk melakukan suatu kegiatan. Motivasi eksternal muncul dari kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri individu dan dipengaruhi oleh faktor eksternal yang dikendalikan oleh pemilik atau pengelola usaha. Para ahli dalam teori motivasi telah mengajukan beberapa konsep. Teori dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok, yaitu instruksi, isi dan proses. Sedangkan mengenai motivasi internal dan eksternal dapat dikelompokkan menurut konsep para ahli yang berbeda, antara lain:<sup>45</sup>

#### 1) Motivasi Internal

Motivasi internal merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang karyawan. Seseorang akan dimotivasi oleh pemahaman tentang tingkat keberadaan manusia yang membutuhkan dan kebutuhan untuk fokus pada pemenuhan kebutuhan pribadi.

##### a) Hirarki kebutuhan Abraham Maslow.

Terdapat dua prinsip dalam Maslow mendasarkan konsep hierarki. Yang pertama, kebutuhan seseorang dapat diurutkan dalam hierarki dari kebutuhan yang terendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kedua, kebutuhan yang terpuaskan tidak lagi menjadi motivator perilaku yang penting. Maslow berpendapat bahwa, orang akan didorong untuk memenuhi kebutuhan yang paling kuat menurut waktu,

---

<sup>44</sup>Malayu S P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit PT* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000).

<sup>45</sup>Hasibuan.



keadaan dan pengalaman mereka sendiri menurut hierarki. Inti dari teori Maslow adalah bahwa kebutuhan manusia diatur dalam suatu hierarki dimana tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*). Kebutuhan ini didefinisikan sebagai berikut :

(1) Kebutuhan fisiologis (*physiologis needs*).

Kebutuhan pokok seperti makan minum, rumah tinggal, dan kebutuhan akan terbebas dari rasa sakit.

(2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security*)

Kebutuhan akan terbebas dari ancaman yaitu perasaan aman dari berbagai ancaman kejahatan musibah lingkungan

(3) Kebutuhan afiliasi

Kebutuhan akan untuk dapat saling berhubunga dengan teman, afiliasi, berinteraksi, pertemanan, cinta, perasaan untuk memiliki, dan diterima dalam suatu grup, keluarga ataupun dalam sebuah perkumpulan.

(4) Kebutuhan harga diri (*esteem needs*)

Kebutuhan akan rasa dihargai dan penghargaan terhadap orang lain, derajat dan kedudukan sosial, percaya diri, penghargaan atas reputasi dan prestasi, reward, kehormatan diri.

(5) Kebutuhan aktualisasi diri dan pemenuhan diri (*selfactualization needs*)

Kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan cara mengoptimalkan dalam pemanfaatan kemampuan, keahlian, dan potensi diri dan lingkungan.

Proses pemuasan kebutuhan akan terus berlanjut sampai pemenuhan diri dirancang untuk memenuhi kebutuhan dimana manajemen dapat memberikan insentif untuk memotivasi dan memenuhi kebutuhan pekerjaan, otoritas pribadi, dan rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang berkualitas tinggi..<sup>46</sup>

b) Teori Prestasi dari Mc Clelland

Mc. Clelland mengemukakan bahwa ada korelasi positif antara kebutuhan kinerja dengan kinerja dan keberhasilan implementasi. McClelland telah menunjukkan melalui penelitian empirisnya bahwa pengusaha, ilmuwan, dan profesional memiliki motivasi di atas rata-rata untuk kinerja pekerjaan. Motivasi seorang wirausahawan bukan hanya ingin memperoleh keuntungan untuk keuntungannya sendiri, tetapi karena ia memiliki keinginan yang kuat untuk berprestasi..<sup>47</sup>

Kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat mempengaruhi pribadi atau perilaku seseorang atau kebutuhan yang lebih dominan. Karena pengaruh pada setiap orang berbeda-beda, maka akan mempengaruhi pula motivasi seseorang. Seseorang dikatakan berprestasi tinggi jika ingin mencapai hasil yang lebih baik dan memiliki motivasi yang kuat untuk pekerjaan yang menantang dan kompetitif. Pekerjaan yang monoton dan tidak kompetitif menjadi tidak menarik baginya. Motivasi untuk sukses dapat dicapai melalui latihan, mengajar seseorang untuk

---

<sup>46</sup>Abraham H.. Maslow, *Motivation and Personality*. (Longman, 1987).

<sup>47</sup>David C McClelland, *Human Motivation* (CUP Archive, 1987).

berpikir dan bertindak, yang menumbuhkan kesuksesan. Dengan motivasi keberhasilan untuk mencapai keberhasilan kelompok atau keberhasilan organisasi bisnis..

## 2) Motivasi Eksternal

Pentingnya motivasi eksternal adalah untuk bertemu karyawan dan mendapatkan respon yang positif. Adanya respon yang positif merupakan indikator bahwa karyawan berkeinginan untuk bekerja memperbaiki organisasi. Untuk mendapatkan respon positif, pengusaha atau manajer dapat menggunakan motivasi positif atau motivasi negatif..

### a) Teori X dan Teori Y Mc. Gregor.

Mengutip Hasibuan bahwa teori motivasi merupakan gabungan dari motivasi internal dan motivasi eksternal dan merupakan rumusan dari hasil penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dua perbedaan mendasar mengenai perilaku manusia saling bertentangan, dua teori yang berlawanan disebut teori X dan teori Y.<sup>48</sup>

Teori X ini ternyata masih belum bisa menjawab seluruh fakta yang ada di dalam organisasi/perusahaan. Anggapan-anggapan teori Y:

- (1) Usaha fisik maupun mental yang dilakukan seseorang dalam melakukan pekerjaan merupakan kodrat manusia sama halnya dengan makan atau tidur.
- (2) Kebanyakan orang dapat mempelajari kondisi yang tepat, tidak hanya untuk memberikan dukungan, tetapi juga untuk mengambil tanggung jawab.

<sup>48</sup>Hasibuan Malayu and H Hasibuan, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi', PT Bumi Aksara. Jakarta, 2012.

- (3) Memiliki kemampuan yang hebat dan kemampuan berpikir, berpikir dan bernalar untuk memecahkan masalah organisasi yang umum di antara semua karyawan.
  - (4) Kontrol dan disiplin bukanlah satu-satunya cara untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi.
  - (5) Kepatuhan terhadap tujuan organisasi merupakan fungsi dari penghargaan yang diterima atas hasil yang dicapai dalam mencapai tujuan tersebut.
  - (6) Perusahaan harus menawarkan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi penuh mereka, tidak hanya sebagian menggunakannya dalam kondisi kehidupan modern. Asumsi Teori Y menyiratkan tingkat motivasi yang lebih tinggi dan kemungkinan yang lebih besar untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi. Premis utama Teori Y adalah integrasi dan kerjasama yang saling menguntungkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
- b) Teori Dua Faktor Herzberg
- Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang menentukan terhadap prestasi kerja dan semangat kerja, sedangkan faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap pekerjaan. Faktor yang memuaskan disebut juga dengan motivasi dan faktor yang tidak memuaskan disebut juga dengan faktor higienis.<sup>49</sup> Dengan kata lain, untuk menciptakan motivasi kerja karyawan, faktor hygiene harus dipenuhi terlebih dahulu, antara lain upah, jaminan karyawan, dll.

---

<sup>49</sup> Abraham H. Maslow, *A Theory Of Human Motivation* (Dancing Unicorn Books, 2017).

#### d. Aspek Pengukuran Motivasi

Berdasarkan pemaparan teori di atas maka, dalam penelitian ini menggunakan variabel motivasi berdasarkan model Mc Clelland *Theory of Needs* yang berfokus pada kebutuhan untuk mencapai kesuksesan. Kebutuhan untuk mencapai kesuksesan adalah kebutuhan akan prestasi.<sup>50</sup> Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi yaitu (1) Berusaha keras untuk mencapai prestasi kerja, (2) Menikmati tantangan dalam pekerjaan, (3) Meningkatkan diri dalam menyelesaikan setiap tugas, (4) Menikmati pencapaian tujuan hidup yang realistis, (5) Mampu menyelesaikan tugastugas, (6) Upaya untuk disiplin, (7) Kemauan untuk bertanya

### 5. Kesiapan Kerja

#### a. Pengertian Kesiapan Kerja

Persiapan kerja atau disebut juga kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan dan kesesuaian untuk bekerja sesuai standar yang ditetapkan (UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Kesiapan bagi Slameto adalah keadaan umum seseorang yang mempersiapkan dirinya untuk bereaksi/beraksi terhadap suatu situasi dengan cara tertentu.<sup>51</sup> Penyesuaian kondisi pada suatu saat akan berpengaruh pada kecenderungan untuk memberi respon". Terdapat tiga aspek yang mempengaruhi penyiapan kondisi seseorang yaitu: 1) Kondisi fisik, mental, dan emosional; 2) Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan; 3) Keterampilan, pengetahuan dan pengertian lainnya yang telah dipelajari. Kesiapan kerja dapat

---

<sup>50</sup>Michael Armstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook of Human Resource Management* (Jakarta: PT Elex Mediakomputindo, 1994).

<sup>51</sup>D Slameto, *Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2015).

diartikan sebagai kemampuan dengan sedikit atau tanpa bantuan menemukan dan menyesuaikan pekerjaan yang dibutuhkan juga dikehendaki.

Berdasarkan konsep di atas, kemauan untuk bekerja dapat disimpulkan bahwa keadaan seseorang dalam meningkatkan kemampuan pengetahuan yang diperoleh juga merupakan kematangan fisik dan mental serta keterampilan yang mempersiapkannya untuk menanggapi suatu situasi dengan cara/respon tertentu.

b. Aspek-aspek Kesiapan Kerja

Setiap individu memiliki kemauan kerja yang berbeda-beda, keberhasilan dalam siap kerja dapat dilihat dari aspek kemauan bekerja. Menurut Robbins dan Judge, ada dua aspek persiapan kerja:, yaitu:<sup>52</sup>

1) Kemampuan

Kemampuan merupakan kondisi sejauh mana seseorang atau karyawan memiliki keterampilan, kemampuan, dan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya untuk mendapatkan hasil dan mencapai tujuan dalam pekerjaannya.

2) Kemauan

Kemauan merupakan kematangan secara psikologis atau kematangan secara soft skill, yang dikaitkan dengan tanggung jawab, dedikasi, integritas, dan motivasi untuk melakukan suatu tugas..

c. Ciri-ciri Kesiapan Kerja

Anoraga berpendapat bahwa, ciri-ciri seseorang memiliki kesiapan kerja adalah sebagai berikut:<sup>53</sup>

<sup>52</sup>S P Robbins and T A Judge, *Organizational Behavior 13th Edition Prentice Hall Publishers* (New Jersey: Prentices Hall, 2009).

<sup>53</sup>P Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014).

#### 1) Memiliki Motivasi

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong tindakan menuju tujuan tertentu. Oleh karena itu, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Kekuatan dan kelemahan motivasi kerja seorang karyawan menentukan sejauh mana kinerjanya..

#### 2) Memiliki Kesungguhan Atau Keseriusan

Keseriusan atau keseriusan dalam bekerja juga menentukan keberhasilan pekerjaan. Karena tanpa semua itu, suatu pekerjaan tidak dapat dilakukan sesuai keinginan. Oleh karena itu, memasuki suatu pekerjaan memerlukan keseriusan agar pekerjaan tersebut dilakukan dan diselesaikan sesuai dengan tujuan yang diinginkan..

#### 3) Memiliki Keterampilan Yang Cukup

Keterampilan didefinisikan sebagai mampu atau ahli dalam melakukan sesuatu atau sebagai penguasaan individu atas suatu tindakan. Oleh karena itu, untuk memasuki suatu pekerjaan, Anda memerlukan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang Anda pilih, yaitu kemampuan untuk membuat keputusan sendiri tanpa pengaruh orang lain dengan alternatif yang dipilih..

#### 4) Memiliki Kedisiplinan

Disiplin adalah suatu sikap, suatu tindakan yang selalu diperintah berdasarkan suatu perintah. Jadi, untuk masuk ke dalam suatu pekerjaan, kedisiplinan sangat diperlukan untuk meningkatkan prestasi kerja. Seorang pekerja yang sangat disiplin, ia datang bekerja tepat waktu dan pulang tepat waktu serta selalu mematuhi aturan..

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Winkel dan Hastuti mengatakan bahwa faktor-faktor yang bisa mempengaruhi tingkat kesiapan kerja seseorang atau karyawan adalah sebagai berikut:<sup>54</sup>

- 1) Tingkat intelegensi, yakni kemampuan untuk mencapai keberhasilan.
- 2) Bakat, yakni suatu kemampuan yang diunggulkan di bidang kognitif atau bidang keterampilan maupun kesenian.
- 3) Minat, merupakan suatu kecenderungan yang relatif tetap pada seseorang/karyawan yang menumbuhkan rasa tertarik pada suatu dan senang untuk mengikuti berbagai macam kegiatan.
- 4) Pengetahuan, merupakan informasi-informasi yang dimiliki yang berhubungan pada pekerjaan dan atau informasi tentang dirinya sendiri.
- 5) Keadaan jasmani, merupakan ciri-ciri fisik yang dimiliki seseorang yang menjadi karakteristik seseorang.
- 6) Sifat-sifat, merupakan ciri-ciri kepribadian seseorang yang memberikan corak khas seseorang yang tidak selamanya ciri-ciri tersebut tampak atau dapat diidentifikasi oleh mata.
- 7) Nilai-nilai kehidupan, setiap individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya.

Berdasarkan pemaparan teori yang telah dijelaskan sebelumnya maka, indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat kesiapan kerja yaitu sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Winkel antara lain: 1) Taraf intelegensi 2) Bakat 3) Minat 4) Pengetahuan 5) Keadaan Jasmani 6) Sifat-sifat 7) Nilai-nilai kehidupan.

---

<sup>54</sup>W.S. Hastuti, *Bimbingan Dan Konseling Di Institusi Pendidikan*. (Yogyakarta: Media Abadi, 2012).



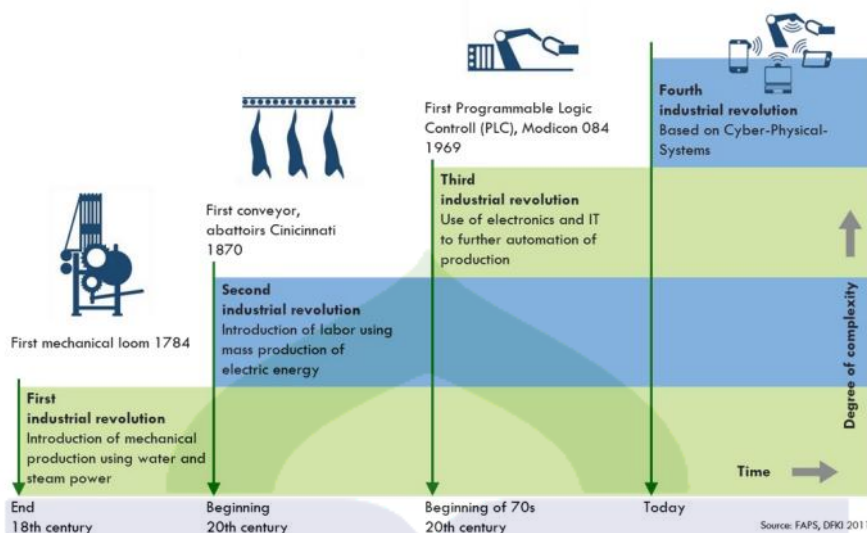
## 6. Revolusi Industri 4.0

Istilah Industri 4,0 sudah menjadi sesuatu yang selalu kita dengar di berbagai forum di Indonesia. Istilah ini pertama diperkenalkan oleh Kementerian Pendidikan dan Penelitian Federal Jerman di Hannover Automation Fair (Hannover Messe) pada tahun 2011 dengan nama Industri4.0. Awalnya, istilah ini tidak merujuk langsung pada Revolusi Industri ke-4, tetapi pada strategi pengembangan teknologi baru di industri manufaktur untuk memberikan solusi terhadap megatren seperti: kustomisasi massal, digitalisasi, siklus hidup produk yang sangat singkat, dll. , Pemerintah Jerman menyiapkan gambaran, strategi dan ruang lingkup Industri 4.0 pada 2012 dan 2013. Di sinilah muncul konsep bahwa Industri 4.0 merupakan evolusi dari revolusi industri sebelumnya muncul..

Perkembangan industri dapat jelaskan secara singkat pada gambar 2.1 berikut ini Revolusi industri yang pertama dimulai pada akhir abad ke-18. Kemudian pada awal abad ke-20 terjadi revolusi kedua yang ditandai dengan sistem produksi massal dan kelistrikan. Kemudian revolusi industri ketiga dimulai setelah ditemukannya komputer dan IT yang digunakan untuk mendukung teknologi otomasi industri. Sebelum revolusi industri keempat atau sekarang populer disebut dengan Industry 4.0, mulai ditengahi oleh teknologi internet yang diterapkan dalam sistem manufaktur atau sering disebut dengan Cyber Physical Systems (CPS) atau Industrial Internet of Things (IIoT).<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup>Kementerian Perindustrian RI, 'Indonesia Industri 4.0 Readiness Index (Index Kesiapan Industri Di Indonesia Untuk Bertransformasi Menuju Industri 4.0)', *Kementerian Perindustrian RI*, 2018, 1–23.



**Gambar 2. 1**Perjalanan revolusi industri

(Sumber : Kemenperin RI, 'Indonesia Industri 4.0 Readiness Index)

Otomatisasi proses juga bukan hal baru di dunia perbankan. Hingga saat ini, perbankan mengandalkan teknologi informasi (TI) untuk menekan biaya, merampingkan proses dan mempercepat penyampaian produk dan layanan. Selain itu, perbankan juga semakin merasakan tekanan dengan meningkatnya ekspektasi nasabah terhadap alternatif digital baru dibandingkan dengan sektor lainnya, sehingga dalam perspektif revolusi industri 4.0, perbankan menghadapi tantangan baru, mengenal pemain baru di industri tersebut. proses bisnis, termasuk *back office*. operasi dan penyesuaian peraturan. Dibutuhkan waktu yang lama untuk mencapai era revolusi perbankan yang memenuhi regulasi, sumber daya, pengalaman dan penggunaan teknologi baru. Banyak penelitian terkait akuntansi manajemen telah menggaris bawahi perubahan signifikan lingkungan operasi perusahaan untuk memperoleh keunggulan kompetitif di antaranya melalui investasi TI. Selain penciptaan keunggulan kompetitif, investasi TI juga harus mampu mempertahankan keunggulan kompetitif yang telah berhasil diraih. Hal tersebut relatif lebih sulit, karena produk TI memiliki siklus hidup yang sangat

pendek dan semakin murah. Sebagai contoh ialah keunggulan kompetitif investasi TI di industri keuangan, ritel, dan manufaktur hanya bertahan selama 6 sampai dengan 18 bulan.<sup>56</sup>

Strategi bisnis untuk Investasi TI seharusnya tidak hanya untuk keharusan semata namun menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif guna meningkatkan kinerja. TI hanyalah alat bantu yang tidak dapat menggantikan kemampuan manajerial. TI harus mendukung strategi bisnis secara keseluruhan agar dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.<sup>57</sup> Dalam rangka pemanfaatan TI tersebut, perbankan online dan pemasaran langsung (*direct marketing*) menjadi semakin penting bagi penyedia layanan keuangan karena nasabah yang tidak memiliki "kesenjangan TI" memiliki persepsi yang lebih positif tentang hubungan dengan penyedia layanan keuangannya. Selain itu persepsi manfaat dan informasi tentang perbankan online di situs Web adalah faktor utama yang mempengaruhi penerimaan perbankan online.<sup>58</sup>

Pentingnya TI dalam meningkatkan kualitas dan kinerja keuangan, dalam hal ini internet banking dapat meningkatkan kualitas bank dan mempengaruhi secara langsung kinerja ROA, memberikan value lebih tinggi kepada nasabah, mengurangi rata-rata biaya operasional atas biaya *overhead* dan memperkuat hubungan dengan nasabah. Selain itu perubahan biaya dan laba sangat berkorelasi dengan akumulasi modal TI dan bank yang mengadopsi teknik padat modal TI juga lebih efisien dalam operasinya. Setelah Investasi TI dilakukan, pengetahuan SDM terhadap TI sangatlah penting. Untuk jangka panjang investasi di bank ritel

---

<sup>56</sup>Janner Simarmata and others, *Teknologi Informasi Dan Sistem Informasi Manajemen* (Yayasan Kita Menulis, 2020).

<sup>57</sup>Keri E Pearlson, Carol S Saunders, and Dennis F Galletta, *Managing and Using Information Systems: A Strategic Approach* (John Wiley & Sons, 2016).

<sup>58</sup>Tero Pikkarainen and others, 'Consumer Acceptance of Online Banking: An Extension of the Technology Acceptance Model', *Internet Research*, 2004.

perlu mengalihkan investasi TI yang bersifat modal menjadi investasi atas SDM yang memahami TI. Pemahaman TI pegawai bank harus sejalan dengan pemahaman nasabah yang dilayani dengan internet banking, mengingat investasi TI memerlukan dana yang besar dan mempunyai risiko kerugian dalam penerapannya serta mengukur keuntungan potensial dari investasi TI lebih sulit dari aset berwujud lainnya karena adanya manfaat tertunda, penggunaan yang tidak sesuai, perubahan lingkungan dan munculnya biaya yang tidak terduga.

Disamping hal-hal di atas, sosio ekonomi dan sosio politik lokasi bank merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh signifikan terhadap keberlangsungan bisnis bank. Pemerintah daerah dalam hal ini pemerintah provinsi dapat memberikan insentif bagi lembaga keuangan formal dalam rangka pengembangan bisnisnya sehingga dapat memperbesar kemampuan bank untuk meningkatkan laba dan mengurangi biaya intermediasi keuangan dalam suatu provinsi.

### **C. Kerangka Konseptual Penelitian**

Dalam penelitian ini perlu di tentukan titik tolak atau landasan berfikir dalam melakukan analisa pokok permasalahan untuk melakukan penelitian pengaruh religiusitas dan kemampuan diri terhadap kesiapan karyawan PT. bank mandiri KCP Polman pada era industri *Digital Banking*4,0 yang dimediasi oleh motivasi kerja maka berikut ini kerangka konseptual yang digunakan :

#### **1. Tingkat Religiusitas**

Merupakan tingkatan dalam beragama atau berkeyakinan dan ketakwaan kepada Tuhan atau dengan kata lain percaya adanya kekuatan di luar dirinya atau bantuan dari Allah SWT yang mengatur hidup dan kehidupan alam semesta yang kemudian dapat mempengaruhi motivasi dan cara pandang dalam melaksanakan

kewajiban dalam pekerjaan dimana tidak hanya sekedar mengejar materi duniawi semata namun juga memiliki tujuan akirat.

## **2. Kemampuan Diri**

Merupakan maupun mental, sedangkan keterampilan adalah bakat yang dipunyai oleh seseorang serta bisa diasah/dipelajari dengan melakukan suatu tugas.

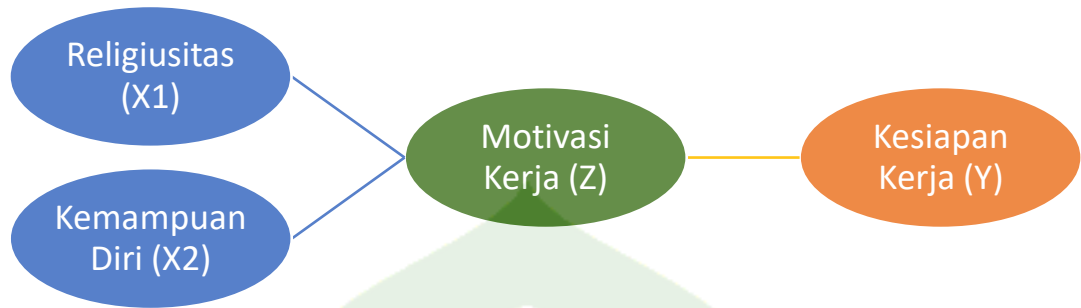
## **3. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah sesuatu niat yang menciptakan semangat dalam bekerja, dimana tinggi atau rendahnya suatu motivasi kerja pada seseorang karyawan akan menentukan kesuksesan dan prestasi yang nantinya akan dicapai.

## **4. Kesiapan Kerja**

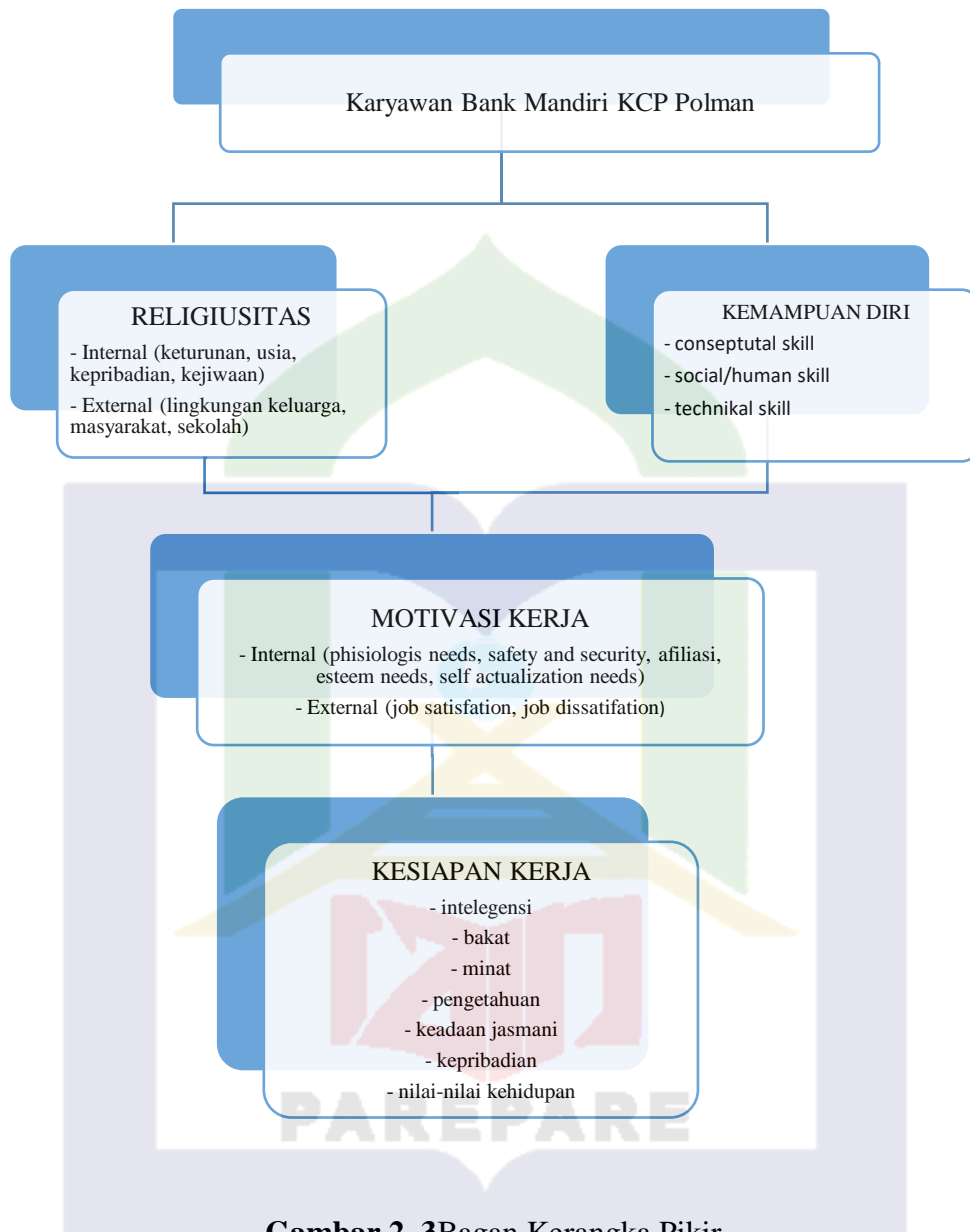
Merupakan kondisi secara keseluruhan yang dimiliki seseorang yang termasuk didalamnya berupa kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemampuan dan kemauan seseorang untuk melakukan dan menuntaskan suatu pekerjaan atau aktivitas sehingga siap untuk dapat mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Untuk lebih jelasnya berikut ini gambaran kerangka konseptual dan bagan kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini.



**Gambar 2. 2** Bagan Kerangka Konseptual





Berdasarkan bagan kerangka konseptual diatasmaka, dalam penelitian ini nantinya akan mencari pengaruh antara hubungan variabel independen terhadap variabel dependen yang dimediasi oleh variabel intervening sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini.

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang sifatnya sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih diragukan sehingga harus diuji dan dilakukan pembuktian secara empiris, pernyataan tersebut disebut proposisi.<sup>59</sup> Berdasarkan dari hipotesis awal tersebut maka, peneliti perlu melakukan pembuktian secara empiris dengan berdasarkan data-data dari lapangan yang telah diperoleh.

Hipotesis yang diangkat oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. H1 : Adanya pengaruh secara langsung antara religiusitas terhadap kesiapan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Pada Era *Digital Banking* 4,0
2. H2 : Adanya pengaruh secara langsung antara kemampuan diri terhadap kesiapan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Pada Era *Digital Banking* 4,0
3. H3 : Adanya pengaruh secara tidak langsung antara religiusitas dan kemampuan diri terhadap kesiapan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
4. H4 : Variabel religiusitas adalah variabel yang paling dominan berpengaruh secara simultan dan secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Pada era *Digital Banking* 4,0.

---

<sup>59</sup>Iqbal Hasan Misbahudin, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013).



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Melihat dari rumusan masalahnya yang berawal dari hipotesis yang sudah dikemukakan maka, jenis penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dan jika diperlukan akan dilakukan pendalaman dengan metode kuantitatif kepada beberapa responden yang dianggap perlu. Instrumen yang digunakan tentunya instrumen yang sudah teruji validitasnya, baik menggunakan yang sudah ada dari penelitian yang terdahulu maupun melakukan modifikasi sesuai objek penelitian. Selain itu juga dalam penelitian ini akan melakukan analisa dari data-data sekunder sebagai pendukung.

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

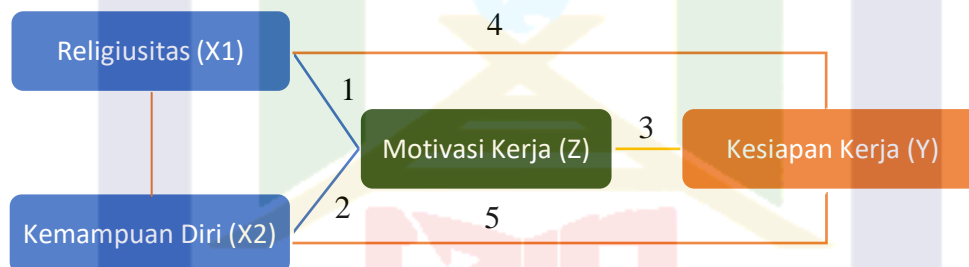
Penelitian ini akan dilaksanakan di Bank Mandiri Polman yang merupakan salah satu kantor cabang PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Yang ada di Kabupaten Polewali Mandar, dalam melakukan penelitian ini diperkirakan membutuhkan waktu kurang lebih selama 2 bulan, dan akan dimulai ketika proposal judul ini disetujui.

#### C. Fokus Penelitian

Pada penelitian ini akan berfokus pada tinjauan terhadap karyawan yang berada di Bank Mandiri KCP Polman, mulai dari level terbawah seperti *cleaning service* sampai dengan level tertinggi (*Branch Manager*).

#### D. Paradigma Penelitian

Mmerupakan pola pikir atau gambaran yang akan menunjukkan keterkaitan adanya hubungan antar variabel juga menunjukkan jumlah dan jenis rumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya dan yang akan teliti nantinya serta teknik analisis statistik yang nantinya akan digunakan.<sup>60</sup> Dalam melakukan penelitian ini akan digunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen dengan satu variabel *intervening*, sedangkan dalam pengolahan datanya nantinya akan menggunakan aplikasi IBM SPSS 26 , berikut ini bagan paradigim penelitian yang digunakan.



**Gambar 3. 1**Bagan Paradigma Penelitian

#### E. Jenis dan Sumber Data Yang Digunakan

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu :

1. Data Primer, data yang akan diambil langsung dari hasil responden yang merupakan seluruh karyawan Bank Mandiri Polman dengan total populasi sebanyak 31 Karyawan yang kesemuanya akan dijadikan sampel.

<sup>60</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016).

2. Data Skunder, data ini berasal dari buku-buku, hasil penelitian yang relevan dan dari data-data statistik, selain itu data yang bersumber dari kantor Bank Mandiri Polman

#### F. Instrumen Penelitian

Instumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam atau social yang diamati. Jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian.<sup>61</sup>

Dalam penelitian ini instrument penelitian yang digunakan berupa kuesioner dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh religiusitas dan kemampuan diri terhadap kesiapan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

**Tabel 3. 1** Instrumen Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Religiusitas (X1)	Religiusitas diartikan sebagai seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah dan kaidah, seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianutnya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keyakinan</li> <li>• Pengamalan</li> <li>• Penghayatan</li> <li>• Pengetahuan</li> <li>• Konsekuensi</li> </ul> <b>(Glock &amp; Stark)</b>	Diukur menggunakan angket (kuesioner) dengan skala likert

<sup>61</sup>D. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabrta, 2013).

Lanjutan Tabel 3.1

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
2	Kemampuan Diri (X2)	<p>Kemampuan diri merupakan kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.</p> <p>Umumnya kapasitas individu dipengaruhi kontribusi pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude) yang tertanam di dalam pikiran seseorang yang berasal dari diri sendiri, orang tua, guru dan lingkungan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensi</li> <li>• Keterampilan teknis</li> <li>• Keterampilan manajerial</li> <li>• Kemampuan menyelesaikan masalah</li> <li>• Kemampuan untuk belajar sendiri</li> <li>• Kemampuan untuk bekerjasama</li> </ul> <p><b>(Gibson)</b></p>	<p>Diukur menggunakan angket (kuesioner) dengan skala likert</p>

Lanjutan Tabel 3.1

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
3	Motivasi Kerja (Z)	Motivasi adalah kekuatan pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berusaha untuk berprestasi</li> <li>• Menikmati tantangan</li> <li>• Meningkatkan diri</li> <li>• Menikmati pencapaian tujuan</li> <li>• Mampu menyelesaikan tugas</li> <li>• Disiplin</li> <li>• Kemauan bertanya</li> </ul> <p>(Mc Clelland)</p>	Diukur menggunakan angket (kuesioner) dengan skala likert

Lanjutan Tabel 3.1

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
4	Kesiapan Kerja (Y)	Selanjutnya kesiapan kerja adalah suatu kondisi yang menunjukkan keserasian antara kematangan fisik dan mental serta pengalaman belajar sehingga individu memiliki kemampuan yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, sikap dan kematangan mental yang cukup didukung dengan fisik atau berfungsinya indera dan organ tubuh sesuai dengan bidang keahliannya	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intelegensi</li> <li>• Bakat</li> <li>• Minat</li> <li>• Pengetahuan</li> <li>• Keadaan Jasmani</li> <li>• Sifat-sifat</li> <li>• Nilai-nilai kehidupan</li> </ul> <p><b>(Winkel)</b></p>	Diukur menggunakan angket (kuesioner) dengan skala likert

Pengukuran tanggapan angket/kuesioner akan digunakan skala Likert, yang nantinya akan digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kondisi sosial.<sup>62</sup> Jawaban dari setiap instrument yang menggunakan skala likert memiliki lima nilai skala, mulai dari yang terendah dengan skor 1 (sangat tidak setuju) sampai nilai tertinggi dengan skor 4 (sangat setuju), untuk lebih jelasnya berikut table skala jawaban responden.

**Tabel 3. 2**Skala Jawabah Responden

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju(SS)	4
2	Setuju(S)	3
3	Tidak Setuju(TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju(STS)	1

Untuk mengolah data jawaban dari responden pada penelitian ini penulis akan menggunakan program IBM SPSS 26 untuk mengolah data.

### G. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data-data dengan cara melakukan studi lapangan dengan menggunakan beberapa teknik, yaitu :

#### 1. Angket (kuesioner)

Angket/kuesioner adalah suatu teknik yang dipergunakan dalam pengumpulan data dengan cara memberikan serangkaian pernyataan atau pertanyaan secara tertulis kepada setiap responden untuk dijawab.<sup>63</sup> Hal ini dilakukan supaya peneliti bisa mendapatkan data lapangan/empiris yang

<sup>62</sup>V Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustakabarupress, 2015).

<sup>63</sup>Sugiyono.

selanjutnya digunakan untuk memecahkan suatu masalah penelitian serta melakukan pengujian hipotesis yang sebelumnya telah ditetapkan, dalam penelitian ini untuk pengisian kuesioner akan dilakukan oleh seluruh karyawan Bank Mandiri KCP Polman.

## **2. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan suatu cara yang digunakan untuk mendapatkan informasi-informasi melalui catatan-catatan, data-data administrasi atau surat edaran yang ada dan berhubungan pada objek penelitian. Sebagian besar data yang tersedia berupa surat, laporan, dll. Sifat utama data ini tidak terbatas pada ruang dan waktu untuk memungkinkan peneliti menemukan hal-hal yang terjadi di masa lalu.<sup>64</sup> pada metode ini digunakan untuk mendapatkan data-data yang berhubungan dengan variabel obyek penelitian yang jika diperlukan untuk mendukung hasil jawaban responden.

## **3. Wawancara**

Metode wawancara ini akan digunakan untuk melakukan pendalaman dari hasil responden yang dianggap masih perlu dilakukan pendalaman untuk mendukung penelitian.

## **H. Uji Validitas dan Realibilitas data**

Untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan sudah baik maka akan dilakukan uji validitas dan uji realibilitas

---

<sup>64</sup>Pror Dr H M Burhan Bungin and S Sos, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi Kedua* (Kencana, 2005).



## 1. Uji Validitas Data

Uji validitas adalah pengujian yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang hendak diukur..<sup>65</sup> Adapun kriteria untuk menguji validitas data adalah sebagai berikut :

- a) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka data tersebut dapat dinyatakan valid
- b) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka data tersebut dapat dinyatakan tidak valid

## 2. Uji Realibilitas Data

Untuk mengetahui apakah hasil dari pengukuran terhadap jawaban responden adalah konsisten maka dilakukan uji reliabilitas data, suatu variabel dapat dinyatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha*  $>$  0,60, sebaliknya jika nilai *Cronbach Alpha*  $<$  0,60 maka dapat dinyatakan tidak reliabel..<sup>66</sup>

### I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan metode yang digunakan untuk mengelola hasil penelitian untuk mencapai suatu kesimpulan..<sup>67</sup> teknik analisis data yang nantinya akan dipergunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Analisa Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menginterpretasikan data dan informasi yang diperoleh dengan cara mengumpulkan, menyusun dan mengklasifikasikan data yang diperoleh..<sup>68</sup> setiap jawaban dari para responden

---

<sup>65</sup>Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penilaian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual Dan SPSS* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012).

<sup>66</sup>Sujarweni.

<sup>67</sup>Siregar.

<sup>68</sup>Wahana Komputer, *Ragam Model Penelitian Dan Pengolahannya Dengan SPSS* (Yogyakarta: Andi Offset, 2017).

selanjutnya akan di interpretasikan ke dalam bentuk data yang di inginkan. Selanjutnya dianalisis sehingga diperoleh gambaran mengenai pengaruh antar variabel. Data diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh sejumlah responden penelitian.

## **2. Analisa Jalur (*Path Analysis*)**

Analisis jalur memungkinkan peneliti untuk menganalisis model yang lebih kompleks yang tidak dapat dilakukan oleh regresi linier berganda. Analisis jalur juga dapat digunakan untuk menentukan hubungan langsung atau tidak langsung, salah satunya melalui variabel perantara. Analisis jalur menyajikan hubungan sebab akibat antar variabel dalam bentuk gambar agar lebih mudah dibaca. Deskripsi ini dibuat untuk menjelaskan hubungan yang terjadi dengan variabel dependen dan independen atau hubungan lain dengan variabel moderasi..

## **3. Uji Asumsi klasik**

Dalam melakukan analisa pada penelitian ini perlu melakukan uji asumsi klasik, misalnya asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi

## **4. Uji Hipotesis**

Dalam penelitian ini juga akan dilakukann uji hipotesis, Uji hipotesis biasa juga dapat disebut sebagai "konfirmasi analisis data". Dari hasil pengujian hipotesis ini akan diperoleh konfirmasi apakah hipotesis awal dapat diterima atau ditolak.

## 5. Uji Parsial (Uji T)

Uji-t biasanya digunakan untuk memperoleh hasil sejauh mana pengaruh variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel dependen.<sup>69</sup> Pada hasil uji ini nantinya akan diperoleh data sejauh mana atau seberapa besar variabel-variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan uji T pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05% dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika angka sig T  $> 0,05$  maka variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan.
- b) Jika angka sig T  $< 0,05$  maka variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan.

## 6. Uji Simultan (Uji F)

Statistik uji-F akan digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen.<sup>70</sup> Dalam melakukan Uji-F ini dilakukan dengan menggunakan derajat keyakinan 95% dengan penjelasan sebagai berikut:

- a) Jika angka sig F  $> 0,05$  maka, pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terkait tidak berpengaruh secara signifikan.
- b) Jika angka sig F  $< 0,05$  maka, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terkait.

## 7. Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) akan digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai

<sup>69</sup>Kuncoro Mudrajad, *Metode Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi* (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2001).

<sup>70</sup>Mudrajad.

koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas..<sup>71</sup>



---

<sup>71</sup>Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011).

## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menguraikan hasil penelitian mengenai Pengaruh Religiusitas dan Kemampuan Diri terhadap Kesiapan Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri KCP Polman pada Era Industri *Digital Banking* 4,0 dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil responden seluruh karyawan Bank Mandiri Polman, dimana jumlah karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini adalah sebanyak 31 karyawan.

Penelitian ini telah menentukan masalah dan untuk menguji hipotesis, teknik yang digunakan terdiri dari analisis deskriptif yang meliputi evaluasi terhadap variabel-variabel yang diteliti dan jawaban-jawaban dari responden,. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Analisis Jalur (*Path Analysis*). Dari hasil pengujian analisis jalur nantinya akan diperoleh apakah hubungan variabel independen terhadap variabel dependen cenderung akan berhubungan secara langsung atau melalui variabel intervening, serta akan diperoleh juga seberapa besar pengaruh hubungan secara langsung dan seberapa besar pengaruh hubungan secara tidak langsung dengan melalui variabel intervening.

#### A. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Hasil Uji Validitas

Dalam uji validitas akan digunakan teknik korelasi yakni *Pearson Correlation*, dan dihitung dengan menggunakan bantuan computer program IBM SPSS versi 26.0. Item pertanyaan dinyatakan valid jika memiliki nilai tingkat sig  $\leq 0,05$ . Dan dalam melakukan pengujian data akan digunakan aplikasi IBM SPSS

versi 26.0. Hasil uji validitas berdasarkan perhitungan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS 26.0 dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini

**Tabel 4. 1** Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	Sig	Keterangan
Religiusitas (X1)	X1.1	0.362	0,045	Valid
	X1.2	0.430	0,016	Valid
	X1.3	0.410	0,022	Valid
	X1.4	0.656	0,000	Valid
	X1.5	0.368	0,042	Valid
	X1.6	0.534	0,002	Valid
	X1.7	0.605	0,000	Valid
	X1.8	0.481	0,006	Valid
	X1.9	0.423	0,018	Valid
	X1.10	0.390	0,030	Valid

Lanjutan Tabel 4.1

Variabel	Indikator	r hitung	Sig	Keterangan
Kemampuan Diri (X2)	X2.1	0.505	0,004	Valid
	X2.2	0.697	0,000	Valid
	X2.3	0.459	0,009	Valid
	X2.4	0.562	0,001	Valid
	X2.5	0.506	0,004	Valid
	X2.6	0.368	0,042	Valid
	X2.7	0.370	0,040	Valid
	X2.8	0.461	0,009	Valid
	X2.9	0.531	0,002	Valid
	X2.10	0.409	0,022	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Z.1	0.521	0,003	Valid
	Z.2	0.375	0,038	Valid
	Z.3	0.605	0,000	Valid
	Z.4	0.578	0,001	Valid
	Z.5	0.383	0,033	Valid
	Z.6	0.377	0,037	Valid
	Z.7	0.541	0,002	Valid
	Z.8	0.431	0,015	Valid
	Z.9	0.436	0,014	Valid
	Z.10	0.372	0,039	Valid
Kesiapan Kerja (Y)	Y.1	0.357	0,049	Valid
	Y.2	0.426	0,017	Valid
	Y.3	0.414	0,020	Valid
	Y.4	0.658	0,000	Valid
	Y.5	0.539	0,002	Valid
	Y.6	0.383	0,033	Valid
	Y.7	0.371	0,040	Valid
	Y.8	0.678	0,000	Valid
	Y.9	0.567	0,001	Valid
	Y.10	0.411	0,021	Valid

Sumber : Data primer diolah dengan IBM SPSS 26.0 (lampiran 3)

Berdasarkan pemaparan pada Tabel 4.1 di atas maka, dapat dilihat bahwa nilai sig untuk semua item pertanyaan pada angket/kuesioner untuk variabel penelitian Religiusitas, Kemampuan Diri, Motivasi dan Kesiapan Kerja karyawan

PT Bank Mandiri KCP Polman menunjukkan angka  $\text{sig} \leq 0,05$ . Sehingga angket/kuesioner dari variabel-variabel Religiusitas, Kemampuan Diri, Motivasi dan Kesiapan Kerja karyawan PT Bank Mandiri KCP Polman dapat dinyatakan telah valid serta bisa dipakai dan dilakukan pengujian untuk penelitian selanjutnya.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui bahwa setiap jawaban dari responden terhadap pertanyaan-pertanyaan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Jawaban yang diperoleh dari responden dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas tinggi. Sebagai parameternya maka, disetiap butir pertanyaan akan dicari nilai *cronbach's Alpha instrument* dari setiap variabel yang diuji. Apabila nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* diperoleh nilai  $> 0,6$  maka, dapat dinyatakan reliabel. Sebaliknya jika nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* diperoleh nilai yang lebih kecil dari 0,6 maka, dinyatakan tidak reliabel dan harus dilakukan koreksi untuk pengujian ulang. Untuk melakukan pengolahan data peneliti akan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 26.0. Pada hasil uji reliabel dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:



**Tabel 4. 2** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Religiusitas (X1)	X1.1	0,905	Reliable
	X1.2	0,904	Reliable
	X1.3	0,904	Reliable
	X1.4	0,901	Reliable
	X1.5	0,906	Reliable
	X1.6	0,903	Reliable
	X1.7	0,902	Reliable
	X1.8	0,904	Reliable
	X1.9	0,904	Reliable
	X1.10	0,905	Reliable
Kemampuan Diri (X2)	X2.1	0,903	Reliable
	X2.2	0,902	Reliable
	X2.3	0,904	Reliable
	X2.4	0,903	Reliable
	X2.5	0,903	Reliable
	X2.6	0,906	Reliable
	X2.7	0,906	Reliable
	X2.8	0,904	Reliable
	X2.9	0,903	Reliable
	X2.10	0,905	Reliable

Lanjutan Tabel 4.2

Variabel	Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Motivasi Kerja (Z)	Z.1	0,903	Reliable
	Z.2	0,905	Reliable
	Z.3	0,902	Reliable
	Z.4	0,902	Reliable
	Z.5	0,906	Reliable
	Z.6	0,905	Reliable
	Z.7	0,903	Reliable
	Z.8	0,904	Reliable
	Z.9	0,904	Reliable
	Z.10	0,906	Reliable
Kesiapan Kerja (Y)	Y.1	0,905	Reliable
	Y.2	0,904	Reliable
	Y.3	0,904	Reliable
	Y.4	0,901	Reliable
	Y.5	0,903	Reliable
	Y.6	0,905	Reliable
	Y.7	0,905	Reliable
	Y.8	0,901	Reliable
	Y.9	0,902	Reliable
	Y.10	0,905	Reliable

Sumber : Data primer diolah dengan IBM SPSS 26.0 (lampiran 3)

Berdasarkan pada data Tabel 4.2 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach's* dari semua item variabel penelitian menunjukkan lebih besar dari nilai 0,6. Maka, dapat disimpulkan bahwa jawaban-jawaban dari para responden untuk setiap variabel-variabel penelitian yaitu Religiusitas, Kemampuan Diri, Motivasi Kerja, dan Kesiapan Kerja karyawan PT Bank Mandiri KCP Polman dapat dinyatakan *reliable*, sehingga angket/kuesioner dari variabel-variabel tersebut dapat dipakai untuk penelitian dan dilakukan pengujian selanjutnya.

## **B. Analisa Deskriptif Statistik**

Analisa deskriptif statistik dilakukan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik dan identitas responden yang telah dilakukan penelitian dan deskripsi data variabel penelitian dari variabel Religiusitas, Kemampuan Diri, Motivasi Kerja, dan Kesiapan Kerja karyawan PT Bank Mandiri KCP Polman. Jawaban-jawaban dari responden yang telah diperoleh selanjutnya diolah dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 26.0 untuk memperoleh deskriptif statistiknya.

### **1. Deskriptif Identitas Responden**

Berdasarkan hasil dari pengolahan data dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 26.0 maka, dapat diperoleh deskripsi identitas responden terhadap karyawan yang bekerja di Bank Mandiri Polman secara lengkap dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Peneliti telah mengumpulkan jawaban dari 31 responden karyawan Bank Mandiri Polman, kemudian diperoleh data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden penelitian. Data karakteristik responden jika dilihat berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4. 3 **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	21	67,7%
Perempuan	10	32,3%
<b>Jumlah</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer diolah dengan IBM SPSS 26.0 (lampiran 3)

Data pada Tabel 4.3 di atas menunjukkan kepada kita bahwa dari 31 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang atau setara dengan (67,7%) dari total responden sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang atau setara dengan (32,3%) dari total responden. Data tersebut juga menunjukkan bahwa karyawan Bank Mandiri Polman masih di dominasi karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

b. **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Peneliti telah mengumpulkan jawaban dari 31 responden karyawan Bank Mandiri Polman, kemudian diperoleh data karakteristik responden berdasarkan usia responden penelitian. Data karakteristik responden jika dilihat berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini.

**Tabel 4. 4**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
		Frek.	%tase
< 20 tahun	Menemukan kompetensi	0	0%
20 s.d < 30 tahun	Beradaptasi dengan pekerjaan	1	3,2%
30 s.d < 40 tahun	Mengembangkan potensi diri	15	48,4%
40 s.d 50 tahun	Masa kedewasaan	14	45,2%
> 50 tahun	Masa puncak penurunan	1	3,2%
<b>Total</b>		<b>31</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer diolah dengan IBM SPSS 26.0 (lampiran 3)

Data pada Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden yang berusia 20 s.d < 30 tahun sebanyak 11 orang atau setara dengan (3,2%) dari total responden dan usia 30 s.d < 40 tahun sebanyak 15 orang atau setara dengan (48,4%) dari total responden dan usia 40 s.d 50 tahun sebanyak 14 orang atau setara dengan (45,2%) dari total responden dan sisanya usia > 50 tahun hanya 1 orang atau setara dengan (3,2%) dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Mandiri Polman rata-rata berusia 30 s.d < 40 tahun pada usia tersebut adalah usia dimana karyawan PT Bank Mandiri KCP Polman mulai mengembangkan potensi diri serta dapat beradaptasi pada setiap perubahan yang terjadi pada perusahaan.

#### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Peneliti telah mengumpulkan jawaban dari 31 responden karyawan Bank Mandiri Polman, kemudian diperoleh data karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden penelitian. Data karakteristik responden jika dilihat berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut ini.

**Tabel 4. 5** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
SMA	6	19,4%
Diploma	1	3,2%
Sarjana	24	77,4%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer diolah dengan IBM SPSS 26.0 (lampiran 3)

Data pada Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 24 orang atau setara dengan (77,4%) dari total responden dan SMA sebanyak 6 orang atau setara dengan (19,4%) dari total responden dan sisanya 1 orang dengan pendidikan terakhir Diploma atau setara dengan (3,2%) dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan Bank Mandiri Polman memiliki pendidikan terakhir Sarjana khususnya untuk karyawan yang berstatus organik atau pegawai tetap, sedangkan untuk karyawan dengan pendidikan terakhir SMA atau diploma merupakan karyawan dengan status tenaga alih daya (TAD) atau *outsourcing*.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Peneliti telah mengumpulkan jawaban dari 31 responden karyawan Bank Mandiri Polman, kemudian diperoleh data karakteristik responden berdasarkan lama bekerja responden penelitian. Data karakteristik responden jika dilihat berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini.

**Tabel 4. 6** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Lama Bekerja	Jumlah Responden	
	Frekuensi	Prosentase
< 1 tahun	3	9,7%
1 - <2 tahun	1	3,2%
2 - <3 tahun	1	3,2%
3 - <4 tahun	2	6,5%
> 5 tahun	24	77,4%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer diolah dengan IBM SPSS 26.0 (lampiran 3)

Data pada Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa dari 31 responden yang telah bekerja selama > 5 tahun sebanyak 24 orang atau setara dengan (77,4%) dari total responden, yang telah bekerja < 1 tahun sebanyak 3 orang atau setara dengan (9,7%) dari total responden, dan yang telah bekerja 3 - <4 tahun sebanyak 2 orang atau setara dengan (6,5%) dari total responden dan sisanya masing-masing 1 orang atau setara dengan (3,2%) dari total responden adalah karyawan PT Bank Mandiri KCP Polman yang telah bekerja selama 1 - <2 tahun dan 2 - <3 tahun. Berdasarkan hasil analisa tersebut maka hal ini menunjukkan bahwa karyawan Bank Mandiri Polman didominasi oleh karyawan yang telah bekerja > 5 tahun yakni sebanyak 24 orang atau setara dengan (77,4%) dari total karyawan, hal ini juga dapat disimpulkan bahwa *turn over* karyawan Bank Mandiri Polman sangat kecil sehingga menunjukkan tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja pada Bank Mandiri KCP Polman dapat di indikasikan cukup tinggi dikarenakan lama bekerja karyawan dapat menunjukkan bahwa karyawan Bank Mandiri KCP Polman tetap memilih untuk tetap bekerja di Bank Mandiri KCP Polman dengan berbagai pertimbangan yang mungkin mempengaruhi karyawan untuk tidak pindah atau *resign*.

## 2. Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel ini dilakukan untuk memperoleh deskripsi data variabel-variabel yang diteliti yakni variabel religiusitas, kemampuan diri, motivasi kerja, dan kesiapan kerja karyawan Bank Mandiri KCP Polman. Deskripsi variabel penelitian juga merupakan kesimpulan dari tanggapan responden terhadap pertanyaan dari setiap variabel yang terdiri dari poin pernyataan dengan skala 1 – 4, dengan skala terkecil menunjukkan pernyataan “sangat tidak setuju” dan skala tertinggi menunjukkan pernyataan “sangat setuju”. Berikut deskripsi penelitian responden terhadap masing-masing item variabel penelitian yang diperoleh dengan sebelumnya menentukan terlebih dahulu interval antara nilai skala dengan persamaan berikut ini:

$$I = \frac{Bmax - Bmin}{Ki}$$

Dari persamaan di atas diperoleh nilai interval sebagai berikut :

$$I = \frac{4 - 1}{4}$$

$$I = 0,75$$

Masing-masing Variabel penelitian dikategorikan berdasarkan nilai skor dengan interval sebagai berikut:

- a) Interval 1,00 s.d 1,75 = Sangat Rendah
- b) Interval 1,75 s.d 2,50 = Rendah
- c) Interval 2,50 s.d 3,25 = Tinggi
- d) Interval 3,25 s.d 4,00 = Sangat Tinggi



a. Variabel Religiusitas (X1)

Tabel berikut ini akan menjelaskan distribusi jawaban responden terhadap variabel Religiusitas (X1) berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 26.0, untuk data rata-rata penilaian responden untuk variabel religiusitas dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini.

**Tabel 4.7** Rata-rata Penilaian Responden Tentang Variabel Religiusitas

Var	Kode Butir	Minimum Statistik	Maximum Statistik	Sum Statistik	Mean Statistik
Religiusitas (X1)	X1.1	3,00	4,00	123,00	3,968
	X1.2	3,00	4,00	121,00	3,903
	X1.3	3,00	4,00	117,00	3,774
	X1.4	3,00	4,00	113,00	3,645
	X1.5	3,00	4,00	111,00	3,581
	X1.6	3,00	4,00	114,00	3,677
	X1.7	3,00	4,00	117,00	3,774
	X1.8	3,00	4,00	115,00	3,710
	X1.9	3,00	4,00	106,00	3,419
	X1.10	3,00	4,00	108,00	3,484
<b>Rerata Skor Variabel Religiusitas (X1)</b>					<b>3,694</b>

Sumber : Data primer diolah dengan IBM SPSS 26.0 (lampiran 3)

Data pada Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa Variabel Religiusitas untuk seluruh responden diperoleh skor rata-rata sebesar 3,694 yang berada dalam interval (>3,25 s.d 4,00) atau dapat dikategorikan sangat tinggi. Hal ini juga dapat disimpulkan bahwa tingkat religiusitas karyawan Bank Mandiri Polman dalam kaitannya dalam pekerjaan yang mennjadi tanggung jawabnya dapat dikategorikan sangat tinggi.

b. Variabel Kemampuan Diri (X2)

Tabel berikut ini akan menjelaskan distribusi jawaban responden terhadap variabel Kemampuan Diri (X2) berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 26.0, untuk data rata-rata penilaian responden untuk variabel kemampuan diri dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini.

**Tabel 4.8** Rata-rata Penilaian Responden Tentang Variabel Kemampuan Diri

Var	Kode Butir	Minimum Statistik	Maximum Statistik	Sum Statistik	Mean Statistik
Kemampuan Diri (X2)	X1.1	3,00	4,00	117,00	3,774
	X1.2	3,00	4,00	120,00	3,871
	X1.3	3,00	4,00	121,00	3,903
	X1.4	3,00	4,00	116,00	3,742
	X1.5	3,00	4,00	114,00	3,677
	X1.6	3,00	4,00	112,00	3,613
	X1.7	3,00	4,00	114,00	3,677
	X1.8	3,00	4,00	120,00	3,871
	X1.9	3,00	4,00	110,00	3,548
	X1.10	3,00	4,00	109,00	3,516
<b>Rerata Skor Variabel Kemampuan Diri (X2)</b>					<b>3,719</b>

Sumber : Data primer diolah dengan IBM SPSS 26.0 (lampiran 3)

Data pada Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa Variabel kemampuan diri untuk seluruh responden diperoleh skor rata-rata sebesar 3,719 yang berada dalam interval ( $>3,25$  s.d  $4,00$ ) atau dapat dikategorikan sangat tinggi. Hal ini juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kemampuan diri karyawan Bank Mandiri Polman dalam kaitannya dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat dikategorikan sangat tinggi.

c. Variabel Motivasi Kerja (Z)

Tabel berikut ini akan menjelaskan distribusi jawaban responden terhadap variabel Motivasi Kerja (Z) berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan

aplikasi IBM SPSS versi 26.0, untuk data rata-rata penilaian responden untuk variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini.

**Tabel 4. 9** Rata-rata Penilaian Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja

Var	Kode Butir	Minimum Statistik	Maximum Statistik	Sum Statistik	Mean Statistik
Variabel Motivasi Kerja (Z)	X1.1	3,00	4,00	115,00	3,710
	X1.2	3,00	4,00	121,00	3,903
	X1.3	3,00	4,00	119,00	3,839
	X1.4	3,00	4,00	116,00	3,742
	X1.5	3,00	4,00	112,00	3,613
	X1.6	3,00	4,00	111,00	3,581
	X1.7	3,00	4,00	116,00	3,742
	X1.8	3,00	4,00	116,00	3,742
	X1.9	3,00	4,00	114,00	3,677
	X1.10	3,00	4,00	106,00	3,419
<b>Rerata Skor Variabel Motivasi Kerja (Z)</b>					<b>3,697</b>

Sumber : Data primer diolah dengan IBM SPSS 26.0 (lampiran 3)

Data pada Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa Variabel motivasi kerja untuk seluruh responden diperoleh skor rata-rata sebesar 3,697 yang berada dalam interval ( $>3,25$  s.d 4,00) atau dapat dikategorikan sangat tinggi. Hal ini juga dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan Bank Mandiri Polman dalam kaitannya dalam pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat dikategorikan sangat tinggi.

d. Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Tabel berikut ini akan menjelaskan distribusi jawaban responden terhadap variabel kesiapan kerja (Y) berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 26.0, untuk data rata-rata penilaian responden untuk variabel kesiapan kerja dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini.

**Tabel 4. 10** Rata-rata Penilaian Responden Tentang Variabel Kesiapan Kerja

Var	Kode Butir	Minimum Statistik	Maximum Statistik	Sum Statistik	Mean Statistik
Variabel Kesiapan Kerja (Y)	X1.1	3,00	4,00	123,00	3,968
	X1.2	3,00	4,00	121,00	3,903
	X1.3	3,00	4,00	117,00	3,774
	X1.4	3,00	4,00	113,00	3,645
	X1.5	3,00	4,00	114,00	3,677
	X1.6	3,00	4,00	111,00	3,581
	X1.7	3,00	4,00	114,00	3,677
	X1.8	3,00	4,00	118,00	3,806
	X1.9	3,00	4,00	109,00	3,516
	X1.10	3,00	4,00	107,00	3,452
<b>Rerata Skor Variabel Kesiapan Kerja (Y)</b>					<b>3,700</b>

Sumber : Data primer diolah dengan IBM SPSS 26.0 (lampiran 3)

Data pada Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa variabel kesiapan kerja untuk seluruh responden diperoleh skor rata-rata sebesar 3,700 yang berada dalam interval (>3,25 s.d 4,00) atau dapat dikategorikan sangat tinggi. Hal ini juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kesiapan kerja karyawan Bank Mandiri Polman dalam kaitanya dalam pekerjaan yang mennjadi tanggung jawabnya dapat dikategorikan sangat tinggi.

### C. Analisis Infrensial

#### 1. Analisis Jalur Model I

##### a. Persamaan (Model)

Berdasarkan lampiran hasil pengolahan analisis data yang telah dilakukan maka, dapat diketahui bahwa model persamaan regresi ganda untuk analisis jalur model I adalah sebagai berikut:

$$Z = 0,697X1 + 0,298X2$$

b. Pengujian Koefisien Pengaruh

1) Uji pengaruh religiusitas terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 2.6 maka, dapat diperoleh hasil untuk koefisien pengaruh religiusitas terhadap motivasi kerja sebesar 0,514 dan diperoleh nilai t statistik sebesar 5,645 dengan taraf signifikansi (sig) sebesar 0,000.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil analisis dengan taraf signifikansi hasil perhitungan (sig) lebih kecil dari taraf signifikansi standar yakni sebesar  $0,000 < 0,05$ , berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk variabel religiusitas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Bank Mandiri Polman.

2) Uji pengaruh kemampuan diri terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 2.6 maka, dapat diperoleh hasil untuk koefisien pengaruh kemampuan diri terhadap motivasi kerja sebesar 0,298 dan diperoleh nilai t statistik sebesar 2,414 dengan taraf signifikansi (sig) sebesar 0,023.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil analisis dengan taraf signifikansi hasil perhitungan (sig) lebih kecil dari taraf signifikansi standar yakni sebesar  $0,023 < 0,05$ , berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kemampuan diri memiliki

pengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Bank Mandiri Polman.

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel religiusitas dan kemampuan diri keduanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Bank Mandiri Polman.

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Uji F

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel religiusitas terhadap variabel motivasi kerja pada karyawan Bank Mandiri Polman digunakan koefisien determinasi berganda (*Adjusted R Square*).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 2.6 dapat diperoleh bahwa besarnya koefisien determinasi berganda (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,979. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa 97,9% besarnya motivasi kerja karyawan Bank Mandiri Polman dipengaruhi oleh kedua variabel bebas yang terdiri dari religiusitas dan kemampuan diri, sedangkan sisanya 2,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam penelitian ini tidak dimasukkan sebagai variabel penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 2.6 dapat diperoleh nilai F hitung  $698,224 >$  nilai F tabel (249,797) dengan signifikansi (*sig*) sebesar 0,000, dimana nilai *sig*  $<$  0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel religiusitas dan kesiapan kerja secara simultan dan bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja

## 2. Analisis Jalur Model II

### a. Persamaan (Model)

Berdasarkan lampiran hasil pengolahan analisis data yang telah dilakukan maka, dapat diketahui bahwa model persamaan regresi ganda untuk analisis jalur model II adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,0,891X1 + 0,306X2 - 0,199 Z$$

### b. Pengujian Koefisien Pengaruh

#### 1) Uji pengaruh religiusitas terhadap kesiapan kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 2.6 maka, dapat diperoleh hasil untuk koefisien pengaruh variabel religiusitas terhadap kesiapan kerja sebesar 0,891 dan diperoleh nilai t statistik sebesar 6,727 dengan taraf signifikansi (sig) sebesar 0,000.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil analisis dengan taraf signifikansi hasil perhitungan (sig) lebih kecil dari taraf signifikansi standar yakni sebesar  $0,000 < 0,05$ , berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk variabel religiusitas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja karyawan Bank Mandiri Polman.

#### 2) Uji pengaruh kemampuan diri terhadap kesiapan kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 2.6 maka, dapat diperoleh hasil untuk koefisien pengaruh variabel kemampuan diri terhadap kesiapan kerja sebesar 0,306 dan diperoleh nilai t statistik sebesar 3,074 dengan taraf signifikansi (sig) sebesar 0,005.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil analisis dengan taraf signifikansi hasil perhitungan (sig) lebih kecil dari taraf signifikansi standar yakni sebesar  $0,005 < 0,05$ , berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk variabel kemampuan diri memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja karyawan Bank Mandiri Polman.

### 3) Uji pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 2.6 maka, dapat diperoleh hasil untuk koefisien pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kesiapan kerja sebesar  $-0,199$  dan diperoleh nilai t statistik sebesar  $-1,434$  dengan taraf signifikansi (sig) sebesar  $0,163$ .

Dalam penelitian ini diperoleh hasil analisis dengan taraf signifikansi hasil perhitungan (sig) lebih besar dari taraf signifikansi standar yakni sebesar  $0,163 > 0,05$ , berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja karyawan Bank Mandiri Polman..

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel religiusitas dan kemampuan diri memiliki pengaruh yang signifikan sedangkan variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja karyawan Bank Mandiri Polman.



c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dan Uji F

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel religiusitas terhadap variabel motivasi kerja pada karyawan Bank Mandiri Polman digunakan koefisien determinasi berganda (Adjusted R Square).

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 2.6 dapat diperoleh bahwa besarnya koefisien determinasi berganda (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,989. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa 98,9% besarnya kesiapan kerja karyawan Bank Mandiri Polman dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari religiusitas, kemampuan diri dan motivasi kerja, sedangkan sisanya 1,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam penelitian ini tidak dimasukkan sebagai variabel penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 2.6 dapat diperoleh nilai F hitung 873.871 > nilai F tabel (19,459) dengan signifikansi (sig) sebesar 0,000, dimana nilai sig < 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel religiusitas, kesiapan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dan simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

### 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Pengujian Normalitas Data

Untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen atau keduanya mempunyai distribusi yang normal maka pada penelitian ini akan dilakukan uji normalitas data. Suatu variabel akan dikategorikan baik atau normal jika distribusi data pada variabel tersebut terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini untuk melakukan uji normalitas data metode yang digunakan adalah metode *Shapiro-Wilk* karena jumlah responden yang diteliti < 50

responden, dimana pengambilan keputusan adalah dengan melihat angka probabilitas signifikansinya. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 2.6 hasil uji normalitas dengan metode *Shapiro-Wilk* dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini.

**Tabel 4. 11** Hasil Uji Normalitas

Variabel	Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.
Total Religiusitas	0,945	31	0,112
Total Kemampuan Diri	0,938	31	0,071
Total Motivasi Kerja	0,935	31	0,062
Total Kesiapan Kerja	0,943	31	0,101

Sumber : Data primer diolah dengan IBM SPSS 26.0 (lampiran 3)

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variable yang dipakai dalam penelitian ini diantaranya variabel religiusitas, kemampuan diri, motivasi kerja dan kesiapan kerja memiliki nilai probabilitas signifikan lebih besar dari 0,06. Berdasarkan hal tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel yang dipakai pada penelitian dapat dikatakan baik karena memiliki random data yang terdistribusi secara normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah ada atau tidak adanya hubungan linier sempurna yang terjadi antar variabel bebas pada sebuah regresi. Untuk melakukan uji multikolinieritas dapat dilihat besarnya nilai toleransi dan VIF (*Varian Inflation Factor*) dengan kriteria yaitu apabila nilai tolerance  $>0,1$  atau nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan

aplikasi IBM SPSS versi 2.6 maka, diperoleh hasil uji multikolinieritas yang dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini:

**Tabel 4. 12** Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Total Religiusitas	0,116	8,654	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Total Kemampuan Diri	0,123	8,105	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Total Motivasi Kerja	0,153	6,541	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah dengan IBM SPSS 26.0 (lampiran 3)

Berdasarkan pemaparan pada Tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa besarnya nilai tolerance untuk semua variabel independen adalah  $> 0,1$  dan nilai VIF untuk semua variabel independen adalah  $< 10$ , maka, berdasarkan hal tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa persamaan model regresi yang digunakan pada penelitian ini tidak mengandung masalah multikolinieritas, ini berarti tidak ada korelasi yang signifikan antar variabel bebas sehingga, variabel bebas pada penelitian ini yakni variabel religiusitas, kesiapan kerja dan motivasi kerja layak digunakan dan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut.

c. Uji Heterokedastisitas

Untuk melihat apakah terjadi adanya heterokedastisitas maka dilakukan uji heterokedastisitas. Jenis metode yang digunakan untuk melakukan uji

heterokedastisitas pada penelitian ini yakni dengan menggunakan uji *Spearman*. Uji *Spearman* merupakan suatu teknik pengujian dengan cara melakukan regresi setiap variabel bebas berdasarkan harga absolut residualnya. Dalam melakukan pengujian data menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 26.0. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 2.6 maka diperoleh hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini.

**Tabel 4. 13** Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Correlation Coefficient	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Total Religiusitas	-0,272	0,188	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Total Kemampuan Diri	-0,217	0,297	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Total Motivasi Kerja	-0,110	0,599	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber : Data primer diolah dengan IBM SPSS 26.0 (lampiran 3)

Dari dari Tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa dari pengujian dapat diperoleh nilai signifikansi  $> 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel ini tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 4. Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

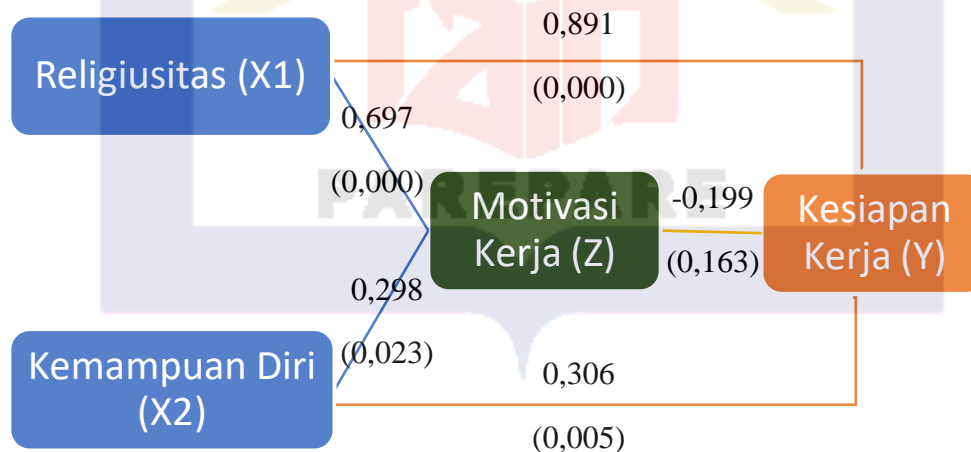
*Path Analysis* merupakan penggunaan analisis regresi untuk mengetahui serta menghitung besaran hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>72</sup> Pada penelitian ini akan dilakukan pengujian untuk melihat apakah variabel religiusitas dan kemampuan diri memiliki pengaruh

<sup>72</sup>Imam.

hubungan secara langsung atukah memiliki pengaruh hubungan secara tidak langsung dengan melalui variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Sebelum melakukan analisis jalur, peneliti telah membuat model hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat yang biasa disebut dengan diagram jalur. Diagram jalur disusun berdasarkan kerangka berfikir yang kemudian dikembangkan lagi berdasarkan teori yang digunakan dalam penelitian. Variabel bebas terdiri dari Religiusitas (X1), Kemampuan Diri (X2) Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel *intervening*, sedangkan Kesiapan Kerja (Y) sebagai variabel terikat.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 2.6 maka, lintasan pengaruh antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut:

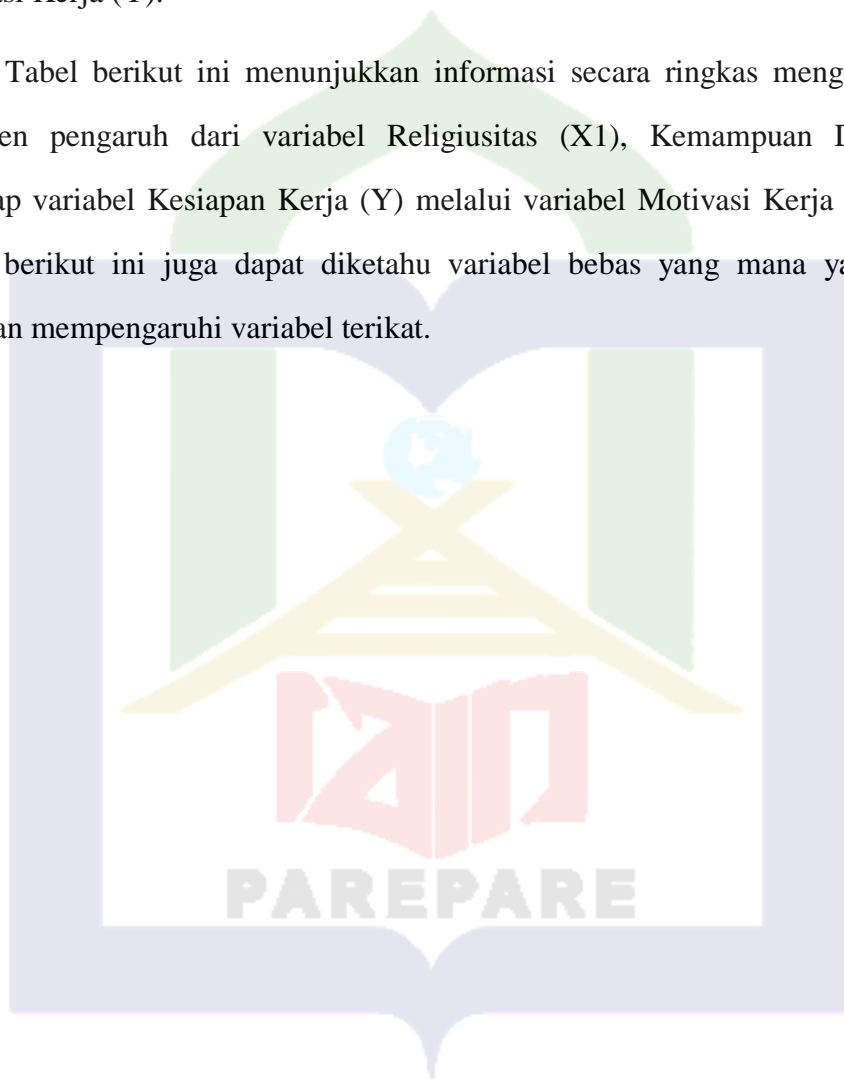


**Gambar 4. 1** Hasil analisis jalur (*Path Analysis*) antara X1, X2, Z dan Y

Sumber : Data primer diolah dengan IBM SPSS 26.0 (lampiran 3)

Berdasarkan pada Gambar 4.1 diatas maka, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel Religiusitas (X1) dan Kemampuan Diri (X2) mampu berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja (Y) secara langsung tanpa melalui variabel Motivasi Kerja (Y).

Tabel berikut ini menunjukkan informasi secara ringkas mengenai nilai koefisien pengaruh dari variabel Religiusitas (X1), Kemampuan Diri (X2) terhadap variabel Kesiapan Kerja (Y) melalui variabel Motivasi Kerja (Z). Pada tabel berikut ini juga dapat diketahui variabel bebas yang mana yang lebih dominan mempengaruhi variabel terikat.



**Tabel 4. 14** Ringkasan Hasil Analisa Jalur

Arah Pengaruh	Koef. Pengaruh Langsung	Koef. Pengaruh Tidak Langsung	Koef. Pengaruh Total	Keterangan
X1 – Z	0,697			Signifikan
X2 – Z	0,298			Signifikan
X1 – Y	0,891			Signifikan
X2 – Y	0,306			Signifikan
X1 – Z – Y		-0,138	0,752	Dominan
X2 – Z – Y		-0,059	0,247	Tidak Dominan

Sumber : Data primer diolah dengan IBM SPSS 26.0 (lampiran 3)

Melihat kedua harga koefisien pengaruh total yang terdapat pada tabel tersebut diatas maka, dapat diketahui bahwa variabel Religiusitas (X1) mempunyai jumlah pengaruh paling tinggi jika dibandingkan dengan variabel Kemampuan Diri (X2), hal ini membuktikan bahwa Religiusitas (X1) merupakan variabel penting (dominan) yang mempengaruhi variabel Kesiapan Kerja (Y).

#### D. Pembahasan

##### 1. Pengaruh Religiusitas terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara religiusitas terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Makna agama bagi seorang karyawan akan dapat diketahui dari sekuat apa alasan mereka melakukan sesuatu dan mengapa mereka melakukannya. Alasan yang mereka berikan itu adalah untuk menjelaskan atau menegaskan tujuan tindakan (*Weber*) bagi pelakunya dan pemahaman yang paling signifikan bagi pelakunya (*Gadamer*).<sup>73</sup> Pada penelitian ini sejalan dan mendukung teori

<sup>73</sup>Surbakti.

Derrida dimana menurut Derrida, makna religius dalam kehidupan harus bertolak dari pergulatan diri dengan ketidak pastian radikal, kejutan-kejutan tak teramalkan, atau resiko yang sewaktu-waktu muncul dan membuat keimanan goyah.<sup>74</sup> Sehingga semakin tinggi tingkat religiusitas seseorang maka akan mempengaruhi tingkat motivasi seseorang juga semakin tinggi.

## **2. Pengaruh Kemampuan Diri terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan diri terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,023, Kemampuan diri merupakan kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Umumnya kapasitas individu dipengaruhi kontribusi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) yang tertanam didalam pikiran seseorang yang berasal dari diri sendiri, orang tua, guru dan lingkungan.<sup>75</sup> Hasil penelitian sejalan dan mendukung teori Mc. Clelland (*Theory Of Need*) dimana berdasarkan teori Mc Clelland bahwa kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*need for achievement*) adalah kebutuhan akan berprestasi dan merupakan dorongan untuk meningkatkan kemampuan diri seorang karyawan merupakan salah satu bukti bahwa karyawan tersebut memiliki motivasi dalam bekerja, sehingga semakin tinggi kemampuan kerja seorang karyawan akan berbanding lurus dengan motivasi kerja karyawan.

## **3. Pengaruh Religiusitas terhadap Kesiapan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara religiusitas terhadap kesiapan kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori Derrida bahwa

---

<sup>74</sup>Al-Fayyadl.

<sup>75</sup>Robbins and Judge, XI.

<sup>76</sup>McClelland.



makna religiusitas (keteguhan iman) akan memberikan dorongan seseorang untuk bersikap profesional dan menjaga amanat tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan.<sup>77</sup> Sehingga semakin tinggi tingkat religiusitas seseorang maka, karyawan akan semakin siap dalam menerima tugas dan tanggung jawab serta siap untuk beradaptasi di lingkungan kerja untuk menciptakan kinerja yang lebih baik. Sebagaimana firman Allah SWT. dalam Q.S. At-Taubah/9:105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ<sup>78</sup>

Terjemahannya:

dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."<sup>79</sup>

#### 4. Pengaruh Kemampuan Diri terhadap Kesiapan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan diri terhadap kesiapan kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,005. Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kemampuan diri memainkan peran yang penting dalam perilaku dan kinerja individu. Kemampuan diri merupakan bakat yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental sedangkan keterampilan merupakan bakat yang dimiliki seseorang dan dapat dipelajari dalam melaksanakan sebuah tugas,<sup>80</sup> sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang maka

<sup>77</sup>Suhartini Suhartini, *Anatomi Teori Dekonstruksi Jacques Derrida (1930-2004)* (Dakwah Digital Press, 2009).

<sup>78</sup> ..Al-Quran Al Karim.

<sup>79</sup>Kementrian Agama RI.

<sup>80</sup>John, Robert, and Michael, I.

seseorang tersebut dapat dikatakan memiliki tingkat kesiapan kerja yang juga tinggi. Dalam penelitian sejalan dan mendukung teori dari Robbins dan Judge, dimana ada dua aspek yang mempengaruhi kesiapan kerja seseorang diantaranya adalah Kemampuan diri dan Kemauan diri.<sup>81</sup>

### **5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kesiapan kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,163. Hasil penelitian ini sejalan dengan definisi kesiapan kerja menurut Slameto bahwa kesiapan kerja merupakan keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon/jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi.<sup>82</sup>Berdasarkan pengertian tersebut maka kesiapan kerja dapat disimpulkan bahwa kondisi seseorang dalam meningkatkan kemampuan dari ilmu pengetahuan yang di dapat juga kematangan fisik dan mental serta kemampuan yang membuatnya siap untuk memberi respon/jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi, sehingga kesiapan kerja karyawan lebih cenderung akan dipengaruhi oleh kemampuan diri dan kematangan fisik dan mental.

### **6. Pengaruh Religiusitas terhadap Kesiapan Kerja melalui Motivasi Kerja**


Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh tidak langsung variabel religiusitas terhadap kesiapan kerja melalui variabel motivasi kerja sebesar -0,138, sedangkan pengaruh secara langsung religiusitas terhadap kesiapan kerja adalah sebesar 0,891. Penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas lebih cenderung mempengaruhi kesiapan kerja karyawan Bank Mandiri Polman secara langsung tanpa melalui motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dan mendukung teori Derrida bahwa makna religiusitas (keteguhan iman)

---

<sup>81</sup>Robbins and Judge.

<sup>82</sup>Slameto.

akan memberikan dorongan seseorang untuk bersikap profesional dan menjaga amanat tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan.<sup>83</sup> Sebagaimana Firman Allah SWT. dalam Q.S. Al-Bayyinah/98:7

84  إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ ﴿٧﴾

Terjemahanya:

Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh, mereka itu adalah Sebaik-baik makhluk.<sup>85</sup>

Pada ayat diatas dapat disimpulkan bahwa manusia yang beriman dan bekerja dengan baik, sehingga melahirkan karya-karya besar yang bermanfaat bagi sesamanya, disebutkan Al-Qur'an sebagai manusia yang paling baik dan terpuji.

Sedangkan pengaruh religiusitas terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja memiliki pengaruh negatif sebesar -0,138. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat religiusitas seseorang maka semakin seseorang sadar akan pentingnya melakukan pekerjaan untuk mendapatkan rejeki yang di ridhai Allah SWT serta berusaha untuk meninggalkan hal yang dianggap riba atau setidaknya yang menurut keyakinanya termasuk dalam kategori riba. Meskipun dalam pandangan beberapa ulama masih terdapat perbedaan pendapat terkait apakah bank khususnya bank konvensional masuk kategori riba ataukah tidak, namun setidaknya dalam lingkup karyawan itu sendiri cukup mempengaruhi keyakinan karyawan terhadap cara pandang karyawan terhadap hal yang berhubungan dengan riba sehingga mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan untuk tetap

<sup>83</sup>Suhartini Suhartini.

<sup>84</sup>..Al-Quran Al Karim.

<sup>85</sup>Kementrian Agama RI.

bekerja di dunia perbankan. Sebagaimana Firman Allah SWT. dalam Q.S. Al-Baqarah/2:278

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَذَرُوا مَا بَقِيَ مِنَ الرِّبَا إِن كُنْتُمْ مُّؤْمِنِينَ <sup>86</sup>

Terjemahanya:

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan tinggalkan sisa Riba (yang belum dipungut) jika kamu orang-orang yang beriman.<sup>87</sup>

Pada ayat di atas dengan tegas menjelaskan bahwa sebagai orang yang beriman kita diperintahkan untuk bertakwa kepada Allah serta meninggalkan riba, meskipun masih terdapat perselisihan terkait riba dalam perbankan namun jika seseorang ragu atau tidak yakin bahwa perbankan itu tidak riba maka pilihan untuk meninggalkan pekerjaan tersebut adalah pilihan yang tepat.

## 7. Pengaruh Kemampuan Diri terhadap Kesiapan Kerja melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa besarnya pengaruh tidak langsung variabel kemampuan diri terhadap kesiapan kerja melalui variabel motivasi kerja sebesar -0,059, sedangkan pengaruh secara langsung kemampuan diri terhadap kesiapan kerja adalah sebesar 0,306. Penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan diri lebih cenderung mempengaruhi kesiapan kerja karyawan Bank Mandiri Polman secara langsung tanpa melalui motivasi kerja. Dalam penelitian ini sejalan dan mendukung teori dari Robbins dan Judge, dimana ada dua aspek yang mempengaruhi kesiapan kerja seseorang diantaranya adalah Kemampuan diri dan Kemauan diri.<sup>88</sup>

<sup>86</sup> ..Al-Quran Al Karim.

<sup>87</sup> Kementrian Agama RI.

<sup>88</sup> Robbins and Judge.

## 8. Pengaruh Dominan antara Religiusitas, Kemampuan Diri dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh yang dominan antara religiusitas, kemampuan diri dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja karyawan Bank Mandiri Polman adalah tingkat religiusitas karyawan dengan nilai pengaruh total adalah sebesar 0,752, sehingga penelitian ini sejalan dan mendukung teori Derrida bahwa proses untuk menjadi sosok yang religius secara terus menerus dan membangun kekokohan ketauhidan dalam menjalankan profesinya,<sup>89</sup> dan dalam bahasa agama seseorang tersebut telah mencapai posisi yang disebut ikhsan. Sebagaimana Firman Allah SWT. dalam Q.S. Al-Jumu'ah/62:10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٩٠﴾

Terjemahannya:

Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.<sup>91</sup>

Pada ayat diatas dapat dsimpulkan bahwa kita diperintahkan untuk bekerja mencari nafkah setelah kita selesai mengerjakan kewajiban shalat dan kita diperintahkan untuk selalu mengingat Allah sebanyak-sebanyaknya agar kita termasuk orang-orang yang beruntung.

<sup>89</sup>Al-Fayyadl.

<sup>90</sup>..Al-Quran Al Karim.

<sup>91</sup> Kementrian Agama RI.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Religiusitas berpengaruh secara langsung terhadap kesiapan kerja karyawan dengan nilai koefisien pengaruh secara langsung sebesar 0,891.
2. Kemampuan diri berpengaruh secara langsung terhadap kesiapan kerja karyawan dengan nilai koefisien pengaruh secara langsung sebesar 0,306.
3. Religiusitas dan kemampuan diri secara tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening memiliki pengaruh negatif dengan nilai koefisien pengaruh untuk religiusitas sebesar -0,138 dan nilai koefisien pengaruh untuk kemampuan diri sebesar -0,059.
4. Religiusitas adalah variabel yang paling dominan berpengaruh secara simultan dan secara bersama-sama terhadap kesiapan karyawan Bank Mandiri Polman pada era industri *Digital Banking* 4,0 yang dimediasi motivasi kerja dengan nilai koefisien pengaruh total sebesar 0,752.

#### B. Saran

Adapun saran yang dapat diajukan oleh penulis dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan mengingat variabel religiusitas adalah variabel yang lebih dominan adalah:

##### 1. Saran Bagi Karyawan

- a. Pada era *Digital Banking* karyawan Bank Mandiri Polman perlu meningkatkan kesiapan kerja dengan meningkatkan kemampuan diri.

- b. Karyawan Bank Mandiri KCP Polman perlu menambah wawasan dan terbuka untuk terus belajar hal baru dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan diri
- c. Memperhatikan hak dan tanggung jawab dalam pekerjaan dan memastikan dapat memenuhi setiap kewajiban yang diberikan dari perusahaan serta menjaga integritas, mengingat dalam agama pekerjaan adalah bagian dari ibadah.

## **2. Saran Bagi Instansi/Manajemen**

- a. Pihak manajemen perlu melakukan pengembangan karyawan PT Bank Mandiri KCP Polman dengan memberikan pelatihan atau training untuk meningkatkan kemampuan diri atau skill karyawan PT Bank Mandiri KCP Polman untuk mendukung transformasi era *Digital Banking*.
- b. Rutin mengadakan pengajian minimal satu bulan sekali untuk meningkatkan nilai spiritual religiusitas mengingat tingkat religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja karyawan.
- c. Memastikan hak-hak karyawan PT Bank Mandiri KCP Polman dapat terpenuhi dengan menjunjung tinggi profesionalitas

## **3. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya**

Penelitian ini masih belum mencakup secara luas di wilayah Kab. Polewali Mandar dan hanya sebatas membahas terkait kesiapan kerja karyawan, sehingga bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian di bidang religiusitas dan motivasi kerja karyawan maka, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber inspirasi dan referensi untuk melakukan penelitian dalam bidang sejenis. Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan beberapa hal, diantaranya sebagai berikut:

- a. Penelitian dilakukan dengan menambah variabel-variabel lain dan mengganti indikator yang menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja karyawan.
- b. Membandingkan beberapa objek penelitian, misalnya pada instansi – instansi lain yang berada di wilayah Kab. Polewali Mandar.





## DAFTAR PUSTAKA

..*Al-Quran Al Karim*

Abraham H. Maslow, *A Theory Of Human Motivation* (Dancing Unicorn Books, 2017)

Ajzen, Icek, 'The Theory of Planned Behaviour', *Organizational Behaviour and Human Decision Process*, 50.2 (1991), 179–211

Al-Fayyadl, Muhammad, *Derrida* (Jogjakarta: LKIS, 2005)

Andi Bahri, S, 'Etika Konsumsi Dalam Perspektif Ekonomi Islam', *Dalam Hunafa: Jurnal Studia Islamika*, 11 (2014)

Anoraga, P, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014)

Armstrong, Michael, *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook of Human Resource Management* (Jakarta: PT Elex Mediakomputindo, 1994)

Bungin, Pror Dr H M Burhan, and S Sos, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Edisi Kedua* (Kencana, 2005)

Cascio, Wayne F, and Herman Aguinis, *Applied Psychology in Talent Management* (SAGE Publications, 2018)

Christopher, Norris, *Membongkar Teori Dekonstruksi, Inyik Ridwan Muzir (Pentj.)* (Yogyakarta: Ar-Ruzz, 2003)

'Digital Highlight - Bank Mandiri' <<https://www.bankmandiri.co.id/digital-highlight>> [accessed 20 April 2022]

Djamaluddin, Ancok, and Fuad Anshari Suroso, *Psikologi Islami* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1994)

Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly Jr., and Robert Konopaske, *Organizations Behavior, Structure, Processes* (USA: Mc. Graw-Hill, 2012)

Hani, Handoko T, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, II* (Yogyakarta: BPFE, 2000)

Hasibuan, Malayu S P, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit PT* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000)

- Hastuti, W.S., *Bimbingan Dan Konseling Di Institusi Pendidikan*. (Yogyakarta: Media Abadi, 2012)
- Imam, Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011)
- Ishomuddin, *Pengantar Sosiologi* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002)
- Jalaluddin, *Psikologi Agama* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2003)
- John, Ivancevich M, Konopaske Robert, and Matteson T Michael, *Organizational Behavior and Management, Seventh Editions. Terjemahan Jilid*, 2007, 1
- Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Bandung: Media Fitrah Rabbani, 2009)
- Kementrian Perindustrian RI, 'Indonesia Industry 4.0 Readiness Index (Index Kesiapan Industri Di Indonesia Untuk Bertransformasi Menuju Industri 4.0)', *Kementrian Perindustrian RI*, 2018, 1–23
- Komputer, Wahana, *Ragam Model Penelitian Dan Pengolahannya Dengan SPSS* (Yogyakarta: Andi Offset, 2017)
- Malayu, Hasibuan, and H Hasibuan, 'Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi', *PT Bumi Aksara. Jakarta*, 2012
- Maslow, Abraham H., *Motivation and Personality*. (Longman, 1987)
- Masse, Raman Ambo, *Fiqh Ekonomi Dan Keuangan Syariah: Antara Realitas Dan Kontekstual* (Yogyakarta: Trust Media Publishing, 2016)
- Maulana, Rian, 'ANALISIS PENGARUH RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK ACEH SYARIAH' (UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2019)
- McClelland, David C, *Human Motivation* (CUP Archive, 1987)
- Misbahudin, Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013)
- Mudrajad, Kuncoro, *Metode Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi* (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2001)
- Muhdin, 'PENGARUH KEMAMPUAN DIRI DAN KESIAPAN UNTUK BERUBAH TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA (STUDI PADA MANOHARA CENTER OF

- BOROBUDUR STUDY KABUPATEN MAGELANG)' (UII Yogyakarta, 2018)
- Muliati, *Pengaruh Paham Keagamaan Terhadap Etos Kerja Pedagang Muslim* (Yogyakarta: The Phinisi Press, 2017)
- Nashori, Fuat Nashori, Rachmy Diana Mucharam, and Sutipyo Ru'iyah, *Mengembangkan Kreativitas Dalam Perspektif Psikologi Islam* (Menara Kudus, 2002)
- Pearlson, Keri E, Carol S Saunders, and Dennis F Galletta, *Managing and Using Information Systems: A Strategic Approach* (John Wiley & Sons, 2016)
- Pikkarainen, Tero, Kari Pikkarainen, Heikki Karjaluoto, and Seppo Pahnala, 'Consumer Acceptance of Online Banking: An Extension of the Technology Acceptance Model', *Internet Research*, 2004
- Riggio, Ronald E, Susan Elaine Murphy, and Francis J Pirozzolo, *Multiple Intelligences and Leadership* (Psychology Press, 2001)
- Robbins, S P, and T A Judge, *Organizational Behavior 13th Edition Prentice Hall Publishers* (New Jersey: Prentices Hall, 2009)
- Robbins, Stephen P, and Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi*, 12nd edn (Jakarta: Salemba Empat, 2008), XI
- Sackett, Paul R, and Cynthia J DeVore, *Counterproductive Behaviors at Work*. (Sage Publications Ltd, 2002)
- Semaun, Syahriyah, 'Aspek Hukum Dalam Audit Koprasi', *DIKTUM: Jurnal Syariah Dan Hukum*, 8.1 (2010), 94–104
- Simarmata, Janner, Romindo Romindo, Surya Hendra Putra, Adhi Prasetyo, Muhammad Noor Hasan Siregar, Dewa Putu Yudhi Ardiana, and others, *Teknologi Informasi Dan Sistem Informasi Manajemen* (Yayasan Kita Menulis, 2020)
- Siregar, Syofian, *Statistik Parametrik Untuk Penilaian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual Dan SPSS* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012)
- Slameto, D, *Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2015)

- Snell, Scott, George W Bohlander, and George Bohlander, *Principles of Human Resource Management* (South-Western Cengage Learning, 2010)
- Stark, Rodney, and Charles Y. Glock, *The Nature of Religious Commitment Patterns of Religious Commitment* (California: University of California Press, 1968)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016)
- Sugiyono, D., *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013)
- Suharman, Suharman, Moko Nugroho, Muhammad Wisnu Muq'Asa, and Hari Wisnu Murti, 'Inovasi, Teknologi Dan Peningkatan Daya Saing Industri', in *Prosiding Seminar Nasional Peran Sektor Industri Dalam Percepatan Dan Pemulihan Ekonomi Nasional*, 2018, I, 137–48
- Suhartini, *Religiusitas Kaum Profesional Muslim (Dalam Perspektif Teori Konstruksi Sosial Peter L. Berger Dan Teori Dekonstruksi Derrida Di Kota Surabaya)* (Surabaya: IAIN Sunan Ampel Press, 2013)
- Suhartini, Suhartini, *Anatomi Teori Dekonstruksi Jacques Derrida (1930-2004)* (Dakwah Digital Press, 2009)
- Sujarweni, V Wiratna, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustakabarupress, 2015)
- Surbakti, Ramlan, *Anatomi Dan Perkembangan Teori Sosial* (Malang: Aditya Media, 2010)
- Tanjung, Ahmad Albar, and Dede Ruslan, *Ekonomi Industri: Teori Dan Kebijakan* (Medan: Prenadamedia, 2019)
- Thouless, Robert H, *An Introduction to the Psychology of Religion* (Cambridge University Press, 1972)
- Wijoyo, Hadion, Irjus Indrawan, Yoyok Cahyono, Agus Leo, and Ruby Santamoko, *Generasi Z & Revolusi Industri 4.0* (Banyumas: Pena Persada, 2020)
- Zakariya, Ahmad Rofiq, 'Analisis Pengaruh Religiusitas Terhadap Kesejahteraan Dalam Konsep Islam Falah Dengan Pola Konsumsi Rumah Tangga Sebagai

Variabel Mediasi (Studi Pada Tukang Kayu Industri Mebel Di Kelurahan Krapyakrejo, Kota Pasuruan, Jawa Timur Tahun 2018)' (UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018)

Zubair, Muhammad Kamal, 'Akselerasi Pertumbuhan Bank Syariah Di Indonesia', *Millah: Jurnal Studi Agama*, 8.1 (2008), 1–16





**LAMPIRAN – LAMPIRAN**

**PAREPARE**

**LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN**

---

**“Pengaruh Religiusitas dan Kemampuan Diri Terhadap Kesiapan Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri KCP Polman Pada Era Industri *Digital Banking* 4.0 Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”**

---

Dalam rangka untuk memenuhi syarat penyelesaian studi Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri Parepare (IAIN Parepare), peneliti menyusun tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Religiusitas dan Kemampuan Diri Terhadap Kesiapan Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri KCP Polman Pada Era Industri *Digital Banking* 4.0 Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”**. Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara (i) untuk meluangkan waktu untuk menjadi responden penelitian dengan mengisi daftar pertanyaan dan pernyataan yang telah kami susun pada kuisisioner ini.

Jawaban yang benar dan lengkap akan sangat membantu kami dalam keberhasilan penelitian ini, atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara (i) dalam mengisi angket ini dengan kerendahan hati saya mengucapkan terimakasih.

Hormat Saya

**Peneliti**

Sembelum memberikan jawaban pernyataan dalam angket ini, saudara (i) dimohon kesediaanya untuk mengisi data berikut ini terlebih dahulu.

### I. DATA RESPONDEN

Berilah tanda (V) pada kolom yang disediakan.

Nama : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin : ( ) Laki-laki ( ) Perempuan

Pendidikan terakhir : ( ) SMA ( ) S1 ( ) S2 ( ) Lainnya

Agama : ( ) Islam ( ) Kristen Katolik ( ) Kristen Protestan  
( ) Budha ( ) Hindu ( ) Lainnya

Suku : ( ) Bugis ( ) Mandar ( ) Jawa ( ) Lainnya

Usia : ( ) <20 th ( ) 20-30 th ( ) 30-40 th ( ) 40-50 th  
( ) >50 th

Jabatan : ( ) Branch Manager ( ) Officer ( ) Ka. Unit  
( ) Marketing ( ) C.S ( ) Teller ( ) Collector  
( ) Security ( ) OB ( ) Driver ( ) Lainnya

Lama Bekerja : ( ) <1 thn ( ) 1 - <2 thn ( ) 2 - <3 thn ( ) 3 - <4 thn  
( ) 4 - <5 thn ( ) >5 tahun



## II. LEMBAR KUISIONER

Berilah jawaban pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda sendiri, dengan memberikan tanda (V) pada kolom yang telah disediakan.

### Keterangan :

Kode	Keterangan	Nilai
STS	“Sangat Tidak Setuju”	1
TS	“Tidak Setuju”	2
S	“Setuju”	3
SS	“Sangat Setuju”	4

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
<b>X1</b>	<b>Religiusitas</b>				
1	Saya meyakini bahwa setiap aktifitas kehidupan dan dalam melakukan pekerjaan Allah selalu mengawasi.				
2	Saya meyakini bahwa jika melakukan pekerjaan dengan baik selaku karyawan Bank Mandiri selain mendapatkan imbalan secara materi juga mendapatkan pahala dari Allah SWT.				
3	Disela-sela pekerjaan saya selalu melaksanakan ibadah ketika datang waktu ibadah.				
4	Saya tidak mau melaksanakan pekerjaan yang melanggar dengan ketentuan agama.				
5	Setiap perbuatan yang saya lakukan saya selalu berpedoman pada aturan agama				
6	Saya mengetahui pekerjaan yang melanggar aturan agama				
7	Saya mengetahui pekerjaan yang tidak melanggar aturan agama				
8	Saya merasa menyesal jika melakukan pekerjaan yang dilarang oleh agama atau melanggar aturan perusahaan.				
9	Saya merasa senang dan puas jika telah melakukan pekerjaan yang dianjurkan oleh agama				

10	Saya selalu menjaga integritas dalam pekerjaan karena saya tahu bahwa dalam agama juga dianjurkan untuk itu				
<b>X2</b>	<b>KEMAMPUAN DIRI</b>				
1	Saya memiliki kompetensi di bidang pekerjaan yang saya tekuni sebagai seorang bankers				
2	Saya memiliki kemampuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan sebagai seorang bankers				
3	Saya memiliki ketrampilan untuk menyelesaikan pekerjaan dibidang perbankan sesuai posisi jabatan saya				
4	Saya mampu mengelola pekerjaan agar dapat diselesaikan secara efektif dan efisien				
5	Disetiap pekerjaan yang ditugaskan kepada saya, saya mampu menyelesaikan dengan tepat waktu				
6	Saya mampu mencari solusi setiap permasalahan pekerjaan yang saya hadapi				
7	Setiap pekerjaan yang ditugaskan kepada saya, saya mampu menyelesaikanya dengan baik.				
8	Ketika ada hal baru dalam pekerjaan yang belum saya ketahui saya bersedia untuk belajar dan mencari tahu.				
9	Saya mampu berdiskusi dengan tim jika ada pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan secara individu				
10	Saya bersedia bekerja secara tim/kelompok.				
<b>Z</b>	<b>MOTIVASI KERJA</b>				
1	Saya selalalu berusaha untuk bisa berprestasi dalam pekerjaan.				
2	Saya akan bangga jika menjadi karyawan yang berprestasi dan mendapatkan penghargaan sebagai karyawan teladan.				
3	Saya orangnya ulet dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan yang sulit.				
4	Saya selalu berusaha memenuhi tantangan yang diberikan				
5	Saya selalu ingin meningkatkan kemampuan diri untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan				
6	Saya berusaha untuk belajar hal yang baru dalam pekerjaan				
7	Saya puas jika mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
8	Saya selalu berusaha datang tepat waktu				
9	Saya selalu berusaha untuk mentaati peraturan dalam perusahaan				
10	Saya akan bertanya jika ada yang tidak dimengerti dalam pekerjaan				

Y	KESIAPAN KERJA				
1	Dalam perusahaan, saya memiliki peranan penting dalam menyelesaikan pekerjaan.				
2	Saya memiliki bakat yang diperlukan dalam pekerjaan yang saya jalani saat ini sebagai seorang bankers.				
3	Saya memiliki keahlian yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada saya sebagai seorang bankers.				
4	Saya sangat tertarik dan berminat untuk bekerja sebagai seorang bankers.				
5	Saya memiliki pengetahuan yang cukup dalam pekerjaan yang saya jalani sebagai seorang bankers.				
6	Saya mampu mengoperasikan komputer dan aplikasi-aplikasi yang diperlukan dalam pekerjaan saya				
7	Saya memiliki kondisi jasmani yang mendukung dalam menjalani pekerjaan yang saya jalani sebagai seorang bankers.				
8	Saya memiliki penampilan yang menarik sebagai salah satu syarat untuk menjadi seorang bankers.				
9	Saya memiliki sifat-sifat yang sesuai sebagai seorang bankers (ramah, tulus, terbuka, dll)				
10	Saya selalu konsisten dan selalu berpedoman pada PTO perusahaan dan aturan-aturan yang disepakati dalam perusahaan saya sebagai seorang bankers.				

Demikian, lembar kuisisioner dari kami, atas kesediaan dan kejujurannya dalam memberikan jawaban, kami mengucapkan banyak terimakasih.

Catatan:

*Kuisisioner ini juga dapat diakses pada googleform melalui tautan berikut ini :*

<https://forms.gle/wP3JimmfUqFho7wTA>



## LAMPIRAN 2 DATA INDUK PENELITIAN

Resp	Nama	Jenis Kelamin	Pendidikan	Agama
1	MUHAMMAD YUSDI	Laki-laki	S1	Islam
2	RUDI HERIANTO	Laki-laki	SMA	Islam
3	NURFADILLAH WARIS	Perempuan	S1	Islam
4	TRISYA PUTRI SONDOK	Perempuan	S1	Kristen Protes
5	ARHAM ABBAS	Laki-laki	SMA	Islam
6	SRIYUNITA	Perempuan	S1	Kristen Protes
7	ABD. RAHMAN	Laki-laki	S1	Islam
8	RESKY AMELIA	Perempuan	S1	Islam
9	AYU ANDIRA ARIEF	Perempuan	S1	Islam
10	SAHRUL	Laki-laki	SMA	Islam
11	FADLY SOFYAN	Laki-laki	S1	Islam
12	SRI ENDANG	Perempuan	S1	Islam
13	MUH. SIDANG	Laki-laki	S1	Islam
14	EKA KURNIAWAN	Laki-laki	S1	Islam
15	MUH. AGUS RULLAH	Laki-laki	SMA	Islam
16	SATRIA NUSANTARA AKBAR ALAMIN ZAINUDDIN HJ	Laki-laki	S1	Islam
17	ZULHADRI	Laki-laki	SMA	Islam
18	MUH. ALI AKBAR	Laki-laki	S1	Islam
19	MUH. YUNUS	Laki-laki	S1	Islam
20	MANSYUR	Laki-laki	S1	Islam
21	AGUSSALIM	Laki-laki	S1	Islam
22	SOPYAN	Laki-laki	S1	Islam
23	NURAENI	Perempuan	S1	Islam
24	IWAN PAIJAN	Laki-laki	SMA	Islam
25	RUHANIAH	Perempuan	S1	Islam
26	HAMZAH	Laki-laki	D3	Islam
27	A. AMELIA RAMADHITA	Perempuan	S1	Islam
28	AYU NITA JALIL	Perempuan	S1	Islam
29	RAHMAT H.	Laki-laki	S1	Islam
30	ACHMAD HASYIM	Laki-laki	S1	Islam
31	HENDRA KUSMAYUDI	Laki-laki	S1	Islam

Resp	Suku	Usia	Jabatan	Lama Bekerja
1	Jawa	30 s.d < 40 tahun	Marketing	> 5 tahun
2	Jawa	20 s.d < 30 tahun	Office Boy/ helper	> 5 tahun
3	Mandar	30 s.d < 40 tahun	Marketing	> 5 tahun
4	Toraja	20 s.d < 30 tahun	Teller	1 - <2 tahun
5	Bugis	20 s.d < 30 tahun	Security	< 1 tahun
6	Toraja	30 s.d < 40 tahun	Marketing	3 - <4 tahun
7	Mandar	20 s.d < 30 tahun	Collection	< 1 tahun
8	Mandar	20 s.d < 30 tahun	Marketing	2 - <3 tahun
9	Bugis	20 s.d < 30 tahun	Teller	> 5 tahun
10	Bugis	20 s.d < 30 tahun	Office Boy/ helper	< 1 tahun
11	Bugis	30 s.d < 40 tahun	Marketing	> 5 tahun
12	Toraja	20 s.d < 30 tahun	Mikro kredit analisis	> 5 tahun
13	Mandar	30 s.d < 40 tahun	Kepala Unit	> 5 tahun
14	Bugis	30 s.d < 40 tahun	Branch Manager	> 5 tahun
15	Mandar	20 s.d < 30 tahun	Field Collector	> 5 tahun
16	Makassar	20 s.d < 30 tahun	MKA	> 5 tahun
17	Mandar	20 s.d < 30 tahun	Field Collector	> 5 tahun
18	Mandar	30 s.d < 40 tahun	Field Collector	> 5 tahun
19	Bugis	20 s.d < 30 tahun	Security	> 5 tahun
20	Bugis	30 s.d < 40 tahun	Marketing	3 - <4 tahun
21	Bugis	20 s.d < 30 tahun	Marketing	> 5 tahun
22	Bugis	30 s.d < 40 tahun	Kepala Unit	> 5 tahun
23	Bugis	> 50 tahun	Marketing	> 5 tahun
24	Jawa	30 s.d < 40 tahun	Security	> 5 tahun
25	Mandar	40 s.d 50 tahun	Marketing	> 5 tahun
26	Bugis	30 s.d < 40 tahun	Marketing	> 5 tahun
27	Bugis	30 s.d < 40 tahun	Customer Service	> 5 tahun
28	Bugis	20 s.d < 30 tahun	Customer Service	> 5 tahun
29	Makassar	30 s.d < 40 tahun	Customer Service	> 5 tahun
30	Mandar	30 s.d < 40 tahun	Marketing	> 5 tahun
31	Mandar	30 s.d < 40 tahun	Field Collector	> 5 tahun

Resp	Religiusitas (X1)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	33
2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33
3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	34
4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	34
5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	34
6	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	35
7	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	35
8	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	36
9	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	36
10	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	36
11	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	36
12	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	36
13	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
14	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	37
15	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	37
16	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	37
17	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
19	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
20	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
21	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
23	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
24	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Resp	Kemampuan Diri (X2)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	33
2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	33
3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	34
4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	34
5	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	35
6	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	35
7	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	36
8	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	36
9	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	36
10	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	36
11	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	36
12	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
13	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	37
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	37
15	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
16	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	37
17	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
21	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
22	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
25	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40



Resp	Motivasi Kerja (Z)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	33
2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	33
3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	34
4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	34
5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	34
6	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	35
7	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	35
8	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	35
9	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	36
10	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	36
11	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	36
12	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	37
13	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	37
14	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	37
15	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
16	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
22	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
23	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
24	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Resp	Kesiapan Kerja (Y)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	33
2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	33
3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	34
4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	34
5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	34
6	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	35
7	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	35
8	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	36
9	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	36
10	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	36
11	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	36
12	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	36
13	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
14	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	37
15	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	37
16	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	37
17	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
21	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
22	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
23	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
25	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

## LAMPIRAN 3 HASIL OUTPUT DATA IBM SPSS 26.0

## A. Uji Validitas (Correlation)

		Correlations											Total Religiusitas		
		Religiusitas	Religiusitas	Religiusitas	Religiusitas	Religiusitas	Religiusitas	Religiusitas	Religiusitas	Religiusitas	Religiusitas	Religiusitas	Religiusitas	Religiusitas	Religiusitas
Religiusitas	Pearson Correlation	1	.558*	-0,099	-0,135	0,215	0,265	-0,099	0,285	0,155	0,177	.362*			
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,598	0,468	0,246	0,150	0,598	0,120	0,405	0,341	0,045			
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Religiusitas	Pearson Correlation	.558*	1	0,084	0,213	0,164	0,241	0,084	0,271	0,057	-0,120	.430*			
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,653	0,249	0,378	0,192	0,653	0,140	0,760	0,521	0,016			
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Religiusitas	Pearson Correlation	-0,099	0,084	1	.406*	-0,146	0,287	0,077	0,164	-0,010	0,060	.410*			
	Sig. (2-tailed)	0,598	0,653		0,024	0,432	0,117	0,679	0,377	0,957	0,749	0,022			
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Religiusitas	Pearson Correlation	-0,135	0,213	.406*	1	0,190	0,209	.567**	0,120	0,084	0,178	.656**			
	Sig. (2-tailed)	0,468	0,249	0,024		0,307	0,258	0,001	0,521	0,654	0,337	0,000			
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Religiusitas	Pearson Correlation	0,215	0,164	-0,146	0,190	1	-0,027	0,166	0,177	0,060	-0,093	.368*			
	Sig. (2-tailed)	0,246	0,378	0,432	0,307		0,885	0,371	0,342	0,749	0,619	0,042			
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Religiusitas	Pearson Correlation	0,265	0,241	0,287	0,209	-0,027	1	0,122	0,167	0,027	0,254	.534**			
	Sig. (2-tailed)	0,150	0,192	0,117	0,258	0,885		0,512	0,370	0,885	0,168	0,002			
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Religiusitas	Pearson Correlation	-0,099	0,084	0,077	.567**	0,166	0,122	1	0,164	0,303	0,214	.605**			
	Sig. (2-tailed)	0,598	0,653	0,679	0,001	0,371	0,512		0,377	0,098	0,247	0,000			
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Religiusitas	Pearson Correlation	0,285	0,271	0,164	0,120	0,177	0,167	0,164	1	0,111	-0,092	.481**			
	Sig. (2-tailed)	0,120	0,140	0,377	0,521	0,342	0,370	0,377		0,550	0,624	0,006			
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Religiusitas	Pearson Correlation	0,155	0,057	-0,010	0,084	0,060	0,027	0,303	0,111	1	0,093	.423*			
	Sig. (2-tailed)	0,405	0,760	0,957	0,654	0,749	0,885	0,098	0,550		0,619	0,018			
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Religiusitas	Pearson Correlation	0,177	-0,120	0,060	0,178	-0,093	0,254	0,214	-0,092	0,093	1	.390*			
	Sig. (2-tailed)	0,341	0,521	0,749	0,337	0,619	0,168	0,247	0,624	0,619		0,030			
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Total Religiusitas	Pearson Correlation	.362*	.430*	.410*	.656**	.368*	.534**	.605**	.481**	.423*	.390*	1			
	Sig. (2-tailed)	0,045	0,016	0,022	0,000	0,042	0,002	0,000	0,006	0,018	0,030				
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations											Total Kemampuan Diri	
		Kemampuan Diri	Kemampuan Diri	Kemampuan Diri	Kemampuan Diri	Kemampuan Diri	Kemampuan Diri	Kemampuan Diri	Kemampuan Diri	Kemampuan Diri	Kemampuan Diri	Kemampuan Diri	Kemampuan Diri	Total Kemampuan Diri
Kemampuan Diri	Pearson Correlation	1	0,252	0,084	0,034	.618**	-0,112	0,122	0,252	0,130	0,095	.505**		
	Sig. (2-tailed)		0,171	0,653	0,855	0,000	0,547	0,512	0,171	0,486	0,613	0,004		
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kemampuan Diri	Pearson Correlation	0,252	1	.525**	.433*	0,146	0,089	0,146	.426*	.424*	0,205	.697**		
	Sig. (2-tailed)	0,171		0,002	0,015	0,433	0,633	0,433	0,017	0,017	0,269	0,000		
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kemampuan Diri	Pearson Correlation	0,084	.525**	1	0,306	0,008	0,188	0,241	0,199	0,141	-0,099	.459**		
	Sig. (2-tailed)	0,653	0,002		0,094	0,968	0,311	0,192	0,282	0,448	0,598	0,009		
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kemampuan Diri	Pearson Correlation	0,034	.433*	0,306	1	0,066	.439*	.382*	-0,007	0,205	-0,128	.562**		
	Sig. (2-tailed)	0,855	0,015	0,094		0,724	0,013	0,034	0,970	0,267	0,491	0,001		
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kemampuan Diri	Pearson Correlation	.618**	0,146	0,008	0,066	1	-0,123	-0,033	0,352	0,206	0,160	.506**		
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,433	0,968	0,724		0,508	0,859	0,052	0,267	0,389	0,004		
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kemampuan Diri	Pearson Correlation	-0,112	0,089	0,188	.439*	-0,123	1	0,302	-0,306	0,077	0,026	.368*		
	Sig. (2-tailed)	0,547	0,633	0,311	0,013	0,508		0,099	0,094	0,679	0,891	0,042		
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kemampuan Diri	Pearson Correlation	0,122	0,146	0,241	.382*	-0,033	0,302	1	-0,266	-0,210	0,022	.370*		
	Sig. (2-tailed)	0,512	0,433	0,192	0,034	0,859	0,099		0,149	0,256	0,905	0,040		
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kemampuan Diri	Pearson Correlation	0,252	.426*	0,199	-0,007	0,352	-0,306	-0,266	1	.424*	.398*	.461**		
	Sig. (2-tailed)	0,171	0,017	0,282	0,970	0,052	0,094	0,149		0,017	0,027	0,009		
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kemampuan Diri	Pearson Correlation	0,130	.424*	0,141	0,205	0,206	0,077	-0,210	.424*	1	0,159	.531**		
	Sig. (2-tailed)	0,486	0,017	0,448	0,267	0,267	0,679	0,256	0,017		0,393	0,002		
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kemampuan Diri	Pearson Correlation	0,095	0,205	-0,099	-0,128	0,160	0,026	0,022	.398*	0,159	1	.409*		
	Sig. (2-tailed)	0,613	0,269	0,598	0,491	0,389	0,891	0,905	0,027	0,393		0,022		
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total Kemampuan Diri	Pearson Correlation	.505**	.697**	.459**	.562**	.506**	.370*	.461**	.531**	.409*	1			
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,000	0,009	0,001	0,004	0,040	0,009	0,002	0,022				
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Motivasi Kerja	Motivasi Kerja	Motivasi Kerja	Motivasi Kerja	Motivasi Kerja	Motivasi Kerja	Motivasi Kerja	Motivasi Kerja	Motivasi Kerja	Motivasi Kerja	Total Motivasi Kerja	
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	0,031	0,299	0,110	0,221	-0,111	0,110	,435*	0,167	0,111	,521*	
	Sig. (2-tailed)		0,868	0,102	0,556	0,232	0,550	0,556	0,014	0,370	0,550	0,003	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	0,031	1	0,153	0,056	-0,036	0,164	0,306	0,056	0,241	0,057	,375*	
	Sig. (2-tailed)	0,868		0,411	0,764	0,847	0,378	0,094	0,764	0,192	0,760	0,038	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	0,299	0,153	1	0,343	0,192	0,161	0,343	0,142	0,260	0,017	,605**	
	Sig. (2-tailed)	0,102	0,411		0,059	0,302	0,388	0,059	0,445	0,157	0,927	0,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	0,110	0,056	0,343	1	-0,015	,395*	,495**	-0,011	0,224	0,053	,578**	
	Sig. (2-tailed)	0,556	0,764	0,059		0,938	0,028	0,005	0,954	0,226	0,777	0,001	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	0,221	-0,036	0,192	-0,015	1	-0,004	-0,015	0,288	-0,123	0,139	,383*	
	Sig. (2-tailed)	0,232	0,847	0,302	0,938		0,982	0,938	0,116	0,508	0,457	0,033	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	-0,111	0,164	0,161	,395*	-0,004	1	,395*	-0,202	-0,027	-0,073	,377*	
	Sig. (2-tailed)	0,550	0,378	0,388	0,028	0,982		0,028	0,275	0,885	0,698	0,037	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	0,110	0,306	0,343	,495**	-0,015	,395*	1	-0,179	0,066	0,053	,541**	
	Sig. (2-tailed)	0,556	0,094	0,059	0,005	0,938	0,028		0,334	0,724	0,777	0,002	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,435*	0,056	0,142	-0,011	0,288	-0,202	-0,179	1	0,224	0,202	,431*	
	Sig. (2-tailed)	0,014	0,764	0,445	0,954	0,116	0,275	0,334		0,226	0,275	0,015	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	0,167	0,241	0,260	0,224	-0,123	-0,027	0,066	0,224	1	0,027	,436*	
	Sig. (2-tailed)	0,370	0,192	0,157	0,226	0,508	0,885	0,724	0,226		0,885	0,014	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	0,111	0,057	0,017	0,053	0,139	-0,073	0,053	0,202	0,027	1	,372*	
	Sig. (2-tailed)	0,550	0,760	0,927	0,777	0,457	0,698	0,777	0,275	0,885		0,039	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Total Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,521*	,375*	,605**	,578**	,383*	,377*	,541**	,431*	,436*		1	
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,038	0,000	0,001	0,033	0,037	0,002	0,015	0,014	0,039		
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Kesiapan Kerja	Kesiapan Kerja	Kesiapan Kerja	Kesiapan Kerja	Kesiapan Kerja	Kesiapan Kerja	Kesiapan Kerja	Kesiapan Kerja	Kesiapan Kerja	Kesiapan Kerja	Total Kesiapan Kerja	
Kesiapan Kerja	Pearson Correlation	1	,558*	-0,099	-0,135	0,265	0,215	-0,126	,373*	0,189	0,166	,357*	
	Sig. (2-tailed)		0,001	0,598	0,468	0,150	0,246	0,499	0,039	0,310	0,373	0,049	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Kesiapan Kerja	Pearson Correlation	,558*	1	0,084	0,213	0,241	0,164	0,008	,392*	0,120	-0,141	,426*	
	Sig. (2-tailed)	0,001		0,653	0,249	0,192	0,378	0,968	0,029	0,521	0,448	0,017	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Kesiapan Kerja	Pearson Correlation	-0,099	0,084	1	,406**	-0,043	0,166	-0,043	0,321	0,095	0,025	,414*	
	Sig. (2-tailed)	0,598	0,653		0,024	0,820	0,371	0,820	0,078	0,613	0,894	0,020	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Kesiapan Kerja	Pearson Correlation	-0,135	0,213	0,406**	1	0,354	0,053	0,354	0,319	0,226	0,131	,658**	
	Sig. (2-tailed)	0,468	0,249	0,024		0,051	0,778	0,051	0,080	0,221	0,482	0,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Kesiapan Kerja	Pearson Correlation	0,265	0,241	-0,043	0,354	1	-0,027	0,114	,361*	0,160	0,210	,539**	
	Sig. (2-tailed)	0,150	0,192	0,820	0,051		0,885	0,540	0,046	0,389	0,256	0,002	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Kesiapan Kerja	Pearson Correlation	0,215	0,164	0,166	0,053	-0,027	1	-0,167	0,246	0,093	0,114	,383*	
	Sig. (2-tailed)	0,246	0,378	0,371	0,778	0,885		0,369	0,183	0,619	0,540	0,033	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Kesiapan Kerja	Pearson Correlation	-0,126	0,008	-0,043	0,354	0,114	-0,167	1	0,186	0,160	0,072	,371*	
	Sig. (2-tailed)	0,499	0,968	0,820	0,051	0,540	0,369		0,317	0,389	0,702	0,040	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Kesiapan Kerja	Pearson Correlation	,373*	,392*	0,321	0,319	,361*	0,246	0,186	1	0,343	-0,048	,678**	
	Sig. (2-tailed)	0,039	0,029	0,078	0,080	0,046	0,183	0,317		0,059	0,799	0,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Kesiapan Kerja	Pearson Correlation	0,189	0,120	0,095	0,226	0,160	0,093	0,160	0,343	1	0,230	,567**	
	Sig. (2-tailed)	0,310	0,521	0,613	0,221	0,389	0,619	0,389	0,059		0,213	0,001	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Kesiapan Kerja	Pearson Correlation	0,166	-0,141	0,025	0,131	0,210	0,114	0,072	-0,048	0,230	1	,411*	
	Sig. (2-tailed)	0,373	0,448	0,894	0,482	0,256	0,540	0,702	0,799	0,213		0,021	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
Total Kesiapan Kerja	Pearson Correlation	,357*	,426*	,414*	,658**	,539**	,383*	,371*	,678**	,567**	,411*	1	
	Sig. (2-tailed)	0,049	0,017	0,020	0,000	0,002	0,033	0,040	0,000	0,001	0,021		
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## B. Uji Reliabilitas

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	31	100,0

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

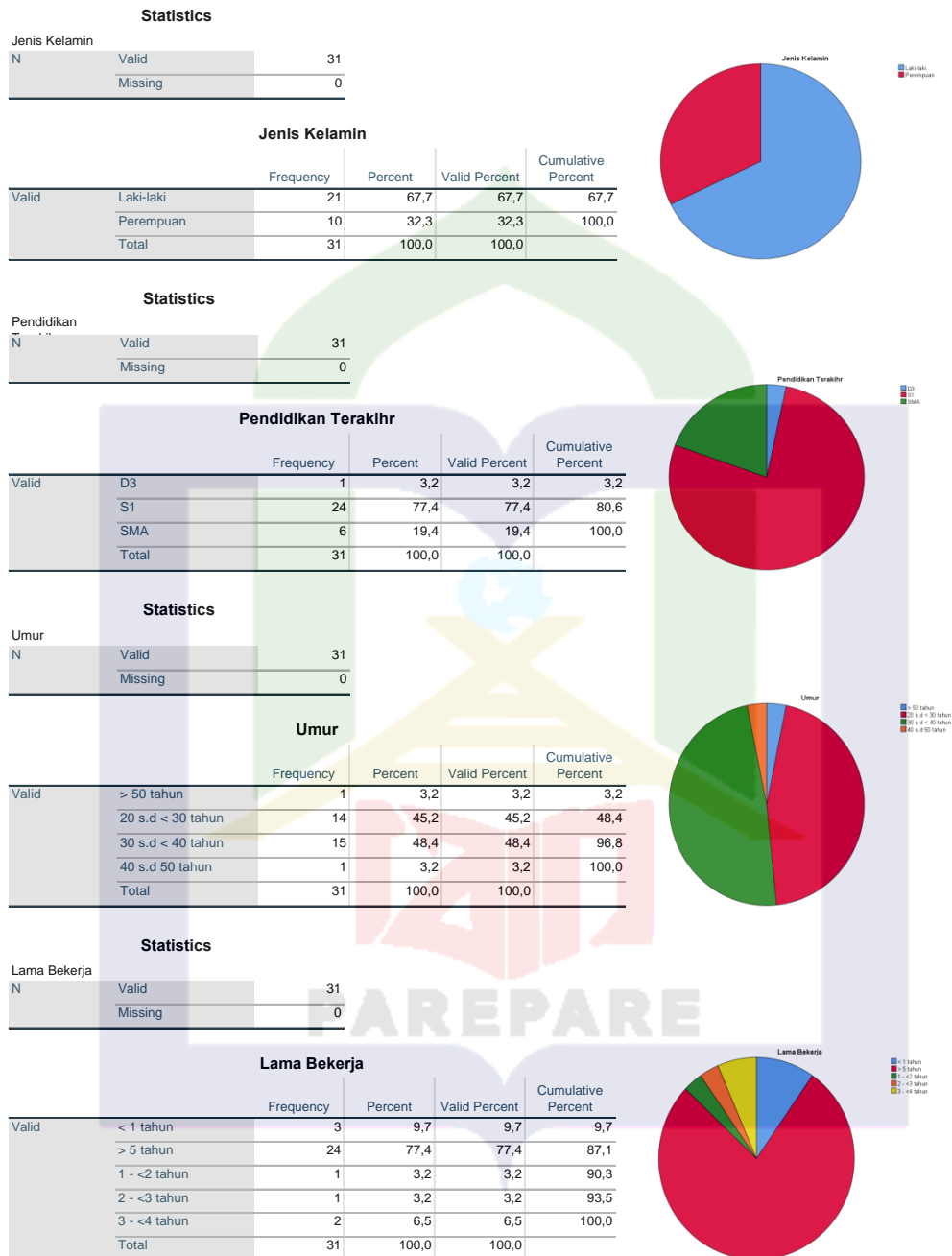
### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,906	40

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Religiusitas	144,1290	65,516	0,347	0,905
Religiusitas	144,1935	64,495	0,409	0,904
Religiusitas	144,3226	63,759	0,386	0,904
Religiusitas	144,4516	61,589	0,620	0,901
Religiusitas	144,5161	63,925	0,297	0,906
Religiusitas	144,4194	62,785	0,471	0,903
Religiusitas	144,3226	62,559	0,568	0,902
Religiusitas	144,3871	63,245	0,422	0,904
Religiusitas	144,6774	63,226	0,386	0,904
Religiusitas	144,6129	63,645	0,327	0,905
Kemampuan Diri	144,3226	62,959	0,507	0,903
Kemampuan Diri	144,2258	62,914	0,652	0,902
Kemampuan Diri	144,1935	64,428	0,423	0,904
Kemampuan Diri	144,3548	62,770	0,509	0,903
Kemampuan Diri	144,4194	62,718	0,480	0,903
Kemampuan Diri	144,4839	64,125	0,276	0,906
Kemampuan Diri	144,4194	64,052	0,300	0,906
Kemampuan Diri	144,2258	64,047	0,439	0,904
Kemampuan Diri	144,5484	62,323	0,498	0,903
Kemampuan Diri	144,5806	63,652	0,327	0,905
Motivasi Kerja	144,3871	62,778	0,488	0,903
Motivasi Kerja	144,1935	64,695	0,367	0,905
Motivasi Kerja	144,2581	62,931	0,588	0,902
Motivasi Kerja	144,3548	62,570	0,538	0,902
Motivasi Kerja	144,4839	63,925	0,301	0,906
Motivasi Kerja	144,5161	63,725	0,322	0,905
Motivasi Kerja	144,3548	62,903	0,490	0,903
Motivasi Kerja	144,3548	63,703	0,374	0,904
Motivasi Kerja	144,4194	63,452	0,380	0,904
Motivasi Kerja	144,6774	63,826	0,309	0,906
Kesiapan Kerja	144,1290	65,516	0,347	0,905
Kesiapan Kerja	144,1935	64,495	0,409	0,904
Kesiapan Kerja	144,3226	63,759	0,386	0,904
Kesiapan Kerja	144,4516	61,589	0,620	0,901
Kesiapan Kerja	144,4194	62,718	0,480	0,903
Kesiapan Kerja	144,5161	63,725	0,322	0,905
Kesiapan Kerja	144,4194	63,985	0,309	0,905
Kesiapan Kerja	144,2903	62,213	0,660	0,901
Kesiapan Kerja	144,5806	62,118	0,522	0,902
Kesiapan Kerja	144,6452	63,570	0,339	0,905

### C. Analisis Deskriptif



## Descriptive Statistics

	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean		Deviation Statistic	Variance Statistic	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error			Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Religiusitas	31	1,00	3,00	4,00	123,00	3,9677	0,03226	0,17961	0,032	-5,568	0,421	31,000	0,821
Religiusitas	31	1,00	3,00	4,00	121,00	3,9032	0,05398	0,30054	0,090	-2,868	0,421	6,654	0,821
Religiusitas	31	1,00	3,00	4,00	117,00	3,7742	0,07634	0,42502	0,181	-1,379	0,421	-0,109	0,821
Religiusitas	31	1,00	3,00	4,00	113,00	3,6452	0,08736	0,48637	0,237	-0,638	0,421	-1,708	0,821
Religiusitas	31	1,00	3,00	4,00	111,00	3,5806	0,09009	0,50161	0,252	-0,344	0,421	-2,017	0,821
Religiusitas	31	1,00	3,00	4,00	114,00	3,6774	0,08535	0,47519	0,226	-0,798	0,421	-1,462	0,821
Religiusitas	31	1,00	3,00	4,00	117,00	3,7742	0,07634	0,42502	0,181	-1,379	0,421	-0,109	0,821
Religiusitas	31	1,00	3,00	4,00	115,00	3,7097	0,08287	0,46141	0,213	-0,972	0,421	-1,134	0,821
Religiusitas	31	1,00	3,00	4,00	106,00	3,4194	0,09009	0,50161	0,252	0,344	0,421	-2,017	0,821
Religiusitas	31	1,00	3,00	4,00	108,00	3,4839	0,09124	0,50800	0,258	0,068	0,421	-2,138	0,821
Valid N (listwise)	31												

## Descriptive Statistics

	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean		Deviation Statistic	Variance Statistic	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error			Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Kemampuan Diri	31	1,00	3,00	4,00	117,00	3,7742	0,07634	0,42502	0,181	-1,379	0,421	-0,109	0,821
Kemampuan Diri	31	1,00	3,00	4,00	120,00	3,8710	0,06121	0,34078	0,116	-2,327	0,421	3,648	0,821
Kemampuan Diri	31	1,00	3,00	4,00	121,00	3,9032	0,05398	0,30054	0,090	-2,868	0,421	6,654	0,821
Kemampuan Diri	31	1,00	3,00	4,00	116,00	3,7419	0,07989	0,44480	0,198	-1,163	0,421	-0,697	0,821
Kemampuan Diri	31	1,00	3,00	4,00	114,00	3,6774	0,08535	0,47519	0,226	-0,798	0,421	-1,462	0,821
Kemampuan Diri	31	1,00	3,00	4,00	112,00	3,6129	0,08893	0,49514	0,245	-0,487	0,421	-1,889	0,821
Kemampuan Diri	31	1,00	3,00	4,00	114,00	3,6774	0,08535	0,47519	0,226	-0,798	0,421	-1,462	0,821
Kemampuan Diri	31	1,00	3,00	4,00	120,00	3,8710	0,06121	0,34078	0,116	-2,327	0,421	3,648	0,821
Kemampuan Diri	31	1,00	3,00	4,00	110,00	3,5484	0,09086	0,50588	0,256	-0,204	0,421	-2,098	0,821
Kemampuan Diri	31	1,00	3,00	4,00	109,00	3,5161	0,09124	0,50800	0,258	-0,068	0,421	-2,138	0,821
Valid N (listwise)	31												

## Descriptive Statistics

	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean		Deviation Statistic	Variance Statistic	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error			Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Motivasi Kerja	31	1,00	3,00	4,00	115,00	3,7097	0,08287	0,46141	0,213	-0,972	0,421	-1,134	0,821
Motivasi Kerja	31	1,00	3,00	4,00	121,00	3,9032	0,05398	0,30054	0,090	-2,868	0,421	6,654	0,821
Motivasi Kerja	31	1,00	3,00	4,00	119,00	3,8387	0,06715	0,37388	0,140	-1,937	0,421	1,868	0,821
Motivasi Kerja	31	1,00	3,00	4,00	116,00	3,7419	0,07989	0,44480	0,198	-1,163	0,421	-0,697	0,821
Motivasi Kerja	31	1,00	3,00	4,00	112,00	3,6129	0,08893	0,49514	0,245	-0,487	0,421	-1,889	0,821
Motivasi Kerja	31	1,00	3,00	4,00	111,00	3,5806	0,09009	0,50161	0,252	-0,344	0,421	-2,017	0,821
Motivasi Kerja	31	1,00	3,00	4,00	116,00	3,7419	0,07989	0,44480	0,198	-1,163	0,421	-0,697	0,821
Motivasi Kerja	31	1,00	3,00	4,00	116,00	3,7419	0,07989	0,44480	0,198	-1,163	0,421	-0,697	0,821
Motivasi Kerja	31	1,00	3,00	4,00	114,00	3,6774	0,08535	0,47519	0,226	-0,798	0,421	-1,462	0,821
Motivasi Kerja	31	1,00	3,00	4,00	106,00	3,4194	0,09009	0,50161	0,252	0,344	0,421	-2,017	0,821
Valid N (listwise)	31												

## Descriptive Statistics

	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean		Deviation Statistic	Variance Statistic	Skewness		Kurtosis	
						Statistic	Std. Error			Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Kesiapan Kerja	31	1,00	3,00	4,00	123,00	3,9677	0,03226	0,17961	0,032	-5,568	0,421	31,000	0,821
Kesiapan Kerja	31	1,00	3,00	4,00	121,00	3,9032	0,05398	0,30054	0,090	-2,868	0,421	6,654	0,821
Kesiapan Kerja	31	1,00	3,00	4,00	117,00	3,7742	0,07634	0,42502	0,181	-1,379	0,421	-0,109	0,821
Kesiapan Kerja	31	1,00	3,00	4,00	113,00	3,6452	0,08736	0,48637	0,237	-0,638	0,421	-1,708	0,821
Kesiapan Kerja	31	1,00	3,00	4,00	114,00	3,6774	0,08535	0,47519	0,226	-0,798	0,421	-1,462	0,821
Kesiapan Kerja	31	1,00	3,00	4,00	111,00	3,5806	0,09009	0,50161	0,252	-0,344	0,421	-2,017	0,821
Kesiapan Kerja	31	1,00	3,00	4,00	114,00	3,6774	0,08535	0,47519	0,226	-0,798	0,421	-1,462	0,821
Kesiapan Kerja	31	1,00	3,00	4,00	118,00	3,8065	0,07213	0,40161	0,161	-1,631	0,421	0,702	0,821
Kesiapan Kerja	31	1,00	3,00	4,00	109,00	3,5161	0,09124	0,50800	0,258	-0,068	0,421	-2,138	0,821
Kesiapan Kerja	31	1,00	3,00	4,00	107,00	3,4516	0,09086	0,50588	0,256	0,204	0,421	-2,098	0,821
Valid N (listwise)	31												

## D. Analisis Inferensial

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total Kemampuan Diri, Total Religiusitas <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Total Motivasi Kerja

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.990 <sup>a</sup>	0,980	0,979	0,29619

a. Predictors: (Constant), Total Kemampuan Diri, Total Religiusitas

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122,511	2	61,256	698,224	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2,456	28	0,088		
	Total	124,968	30			

a. Dependent Variable: Total Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Total Kemampuan Diri, Total Religiusitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,017	0,992		-0,017	0,986
	Total Religiusitas	0,706	0,125	0,697	5,645	0,000
	Total Kemampuan Diri	0,294	0,122	0,298	2,414	0,023

a. Dependent Variable: Total Motivasi Kerja



**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total Motivasi Kerja, Total Kemampuan Diri, Total Religiusitas <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Total Kesiapan Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.995 <sup>a</sup>	0,990	0,989	0,22155

a. Predictors: (Constant), Total Motivasi Kerja, Total Kemampuan Diri, Total Religiusitas

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128,675	3	42,892	873,871	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1,325	27	0,049		
	Total	130,000	30			

a. Dependent Variable: Total Kesiapan Kerja

b. Predictors: (Constant), Total Motivasi Kerja, Total Kemampuan Diri, Total Religiusitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,912	0,742		-1,229	0,230
	Total Religiusitas	0,920	0,137	0,891	6,727	0,000
	Total Kemampuan Diri	0,307	0,100	0,306	3,074	0,005
	Total Motivasi Kerja	-0,203	0,141	-0,199	-1,434	0,163

a. Dependent Variable: Total Kesiapan Kerja

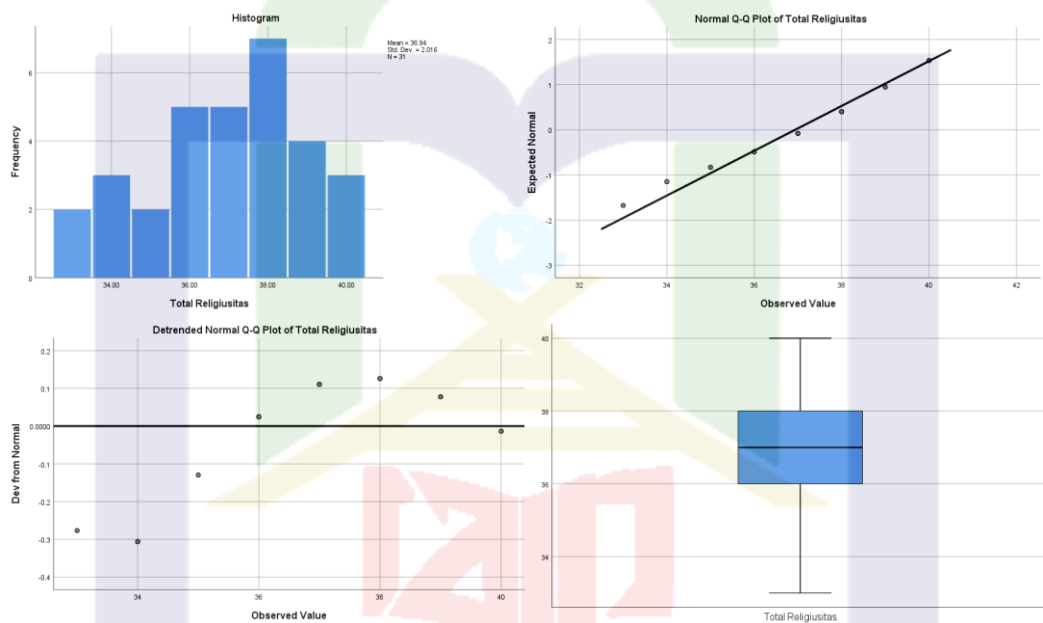
**E. Uji Asumsi Klasik**

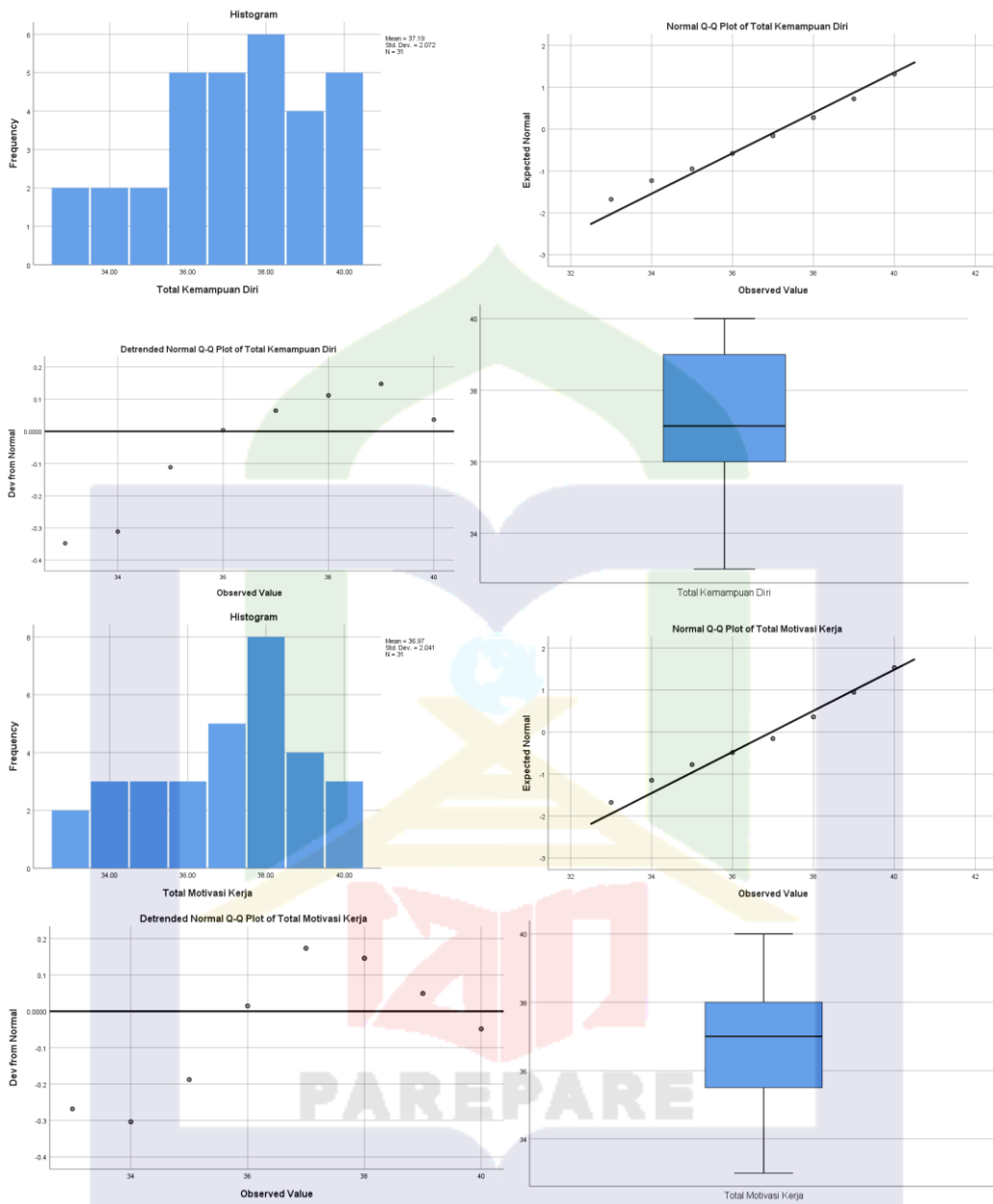
**1. Uji Normalitas**

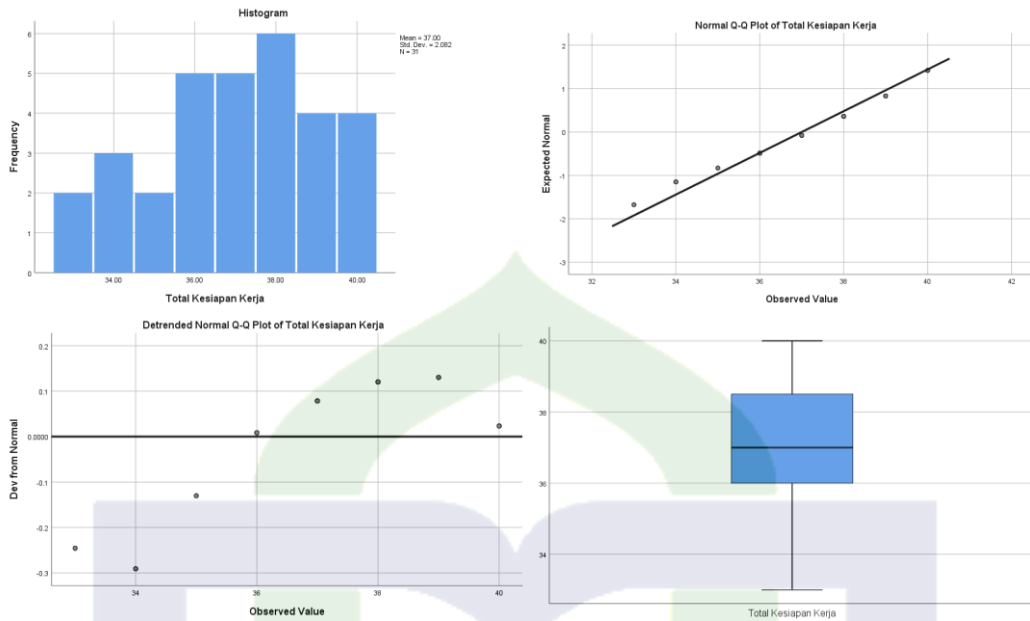
**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Total Religiusitas	0,153	31	0,063	0,945	31	0,112
Total Kemampuan	0,135	31	0,157	0,938	31	0,071
Total Motivasi Kerja	0,177	31	0,014	0,935	31	0,062
Total Kesiapan	0,136	31	0,150	0,943	31	0,101

a. Lilliefors Significance Correction







## 2. Uji Multikolinieritas

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total Motivasi Kerja, Total Kemampuan Diri, Total Religiusitas <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Total Kesiapan Kerja

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 <sup>a</sup>	0,938	0,929	0,68991

a. Predictors: (Constant), Total Motivasi Kerja, Total Kemampuan Diri, Total Religiusitas

b. Dependent Variable: Total Kesiapan Kerja

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	150,005	3	50,002	105,052	,000 <sup>b</sup>
	Residual	9,995	21	0,476		
	Total	160,000	24			

a. Dependent Variable: Total Kesiapan Kerja

b. Predictors: (Constant), Total Motivasi Kerja, Total Kemampuan Diri, Total Religiusitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5,610	2,999		-1,870	0,075		
	Total Religiusitas	0,773	0,203	0,610	3,804	0,001	0,116	8,654
	Total Kemampuan Diri	0,441	0,160	0,427	2,752	0,012	0,123	8,105
	Total Motivasi Kerja	-0,072	0,184	-0,055	-0,394	0,697	0,153	6,541

a. Dependent Variable: Total Kesiapan Kerja

Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		Total Motivasi Kerja	Total Kemampuan Diri	Total Religiusitas	
1	Correlations	Total Motivasi Kerja	1,000	-0,381	-0,447
		Total Kemampuan Diri	-0,381	1,000	-0,595
		Total Religiusitas	-0,447	-0,595	1,000
	Covariances	Total Motivasi Kerja	0,034	-0,011	-0,017
		Total Kemampuan Diri	-0,011	0,026	-0,019
		Total Religiusitas	-0,017	-0,019	0,041

a. Dependent Variable: Total Kesiapan Kerja

Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model		Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	Variance Proportions		
					Total Religiusitas	Total Kemampuan Diri	Total Motivasi Kerja
1	1	3,997	1,000	0,00	0,00	0,00	0,00
	2	0,002	40,936	0,62	0,01	0,05	0,00
	3	0,000	113,052	0,30	0,00	0,61	0,76
	4	0,000	132,709	0,08	0,99	0,34	0,24

a. Dependent Variable: Total Kesiapan Kerja

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predict	31,1054	40,1238	37,6000	2,50004	25
Residu	-1,27121	1,23175	0,00000	0,64535	25
Std. Predict	-2,598	1,009	0,000	1,000	25
Std. Residu	-1,843	1,785	0,000	0,935	25

a. Dependent Variable: Total Kesiapan Kerja


## 3. Uji Heterokedastias

## Correlations

Spearmen's rho	Total Religiusitas	Total Kemampuan Diri	Total Motivasi Kerja	Unstandardized Residual
Total Religiusitas	Correlation Coefficient	1,000	.882**	.921**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000
	N	25	25	25
Total Kemampuan Diri	Correlation Coefficient	.882**	1,000	.887**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000
	N	25	25	25
Total Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	.921**	.887**	1,000
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	
	N	25	25	25
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-0,272	-0,217	-0,110
	Sig. (2-tailed)	0,188	0,297	0,599
	N	25	25	25

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## LAMPIRAN 4 SURAT IJIN PENELITIAN



**PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN**  
**PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Jl.Manunggal NO. 11 Pekkabata Polewali, Kode Pos 91315

---

**IZIN PENELITIAN**  
**NOMOR : 503/0359/IPL/DPMPTSP/VI/2022**

Dasar :

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 atas Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
2. Peraturan Daerah Kabupaten Polewali Mandar Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Polewali Mandar;
3. Memperhatikan :
  - a. Surat Permohonan Sdr MUHAMMAD SYAIFUL HADI
  - b. Surat Rekomendasi dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Nomor : B-0359/Kesbangpol/B.1/410.7/VI/2022, Tgl. 23-06-2022

**MEMBERIKAN IZIN**

Kepada :



<b>Nama</b>	: MUHAMMAD SYAIFUL HADI
<b>NIM/NIDN/NIP/NPn</b>	: 2020203860102006
<b>Asal Perguruan Tinggi</b>	: IAIN PAREPARE
<b>Fakultas</b>	: -
<b>Jurusan</b>	: EKONOMI SYARIAH (S2)
<b>Alamat</b>	: LUMPUE KEC. BACUKIKI KOTA PAREPARE

Untuk melakukan Penelitian di PT. Bank Mandiri Kcp. Polman Kabupaten Polewali Mandar yang dilaksanakan pada bulan Juni s/d Juli 2022 dengan proposal berjudul "PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KEMAMPUAN DIRI TERHADAP KESIAPAN KERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI KCP POLMAN DALAM MENGHADAPI INDUSTRI DIGITAL BANKING 4.0 DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING" dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, harus melaporkan diri kepada Pemerintah setempat;
2. Penelitian tidak menyimpang dari Izin yang diberikan;
3. Mentaati semua Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) berkas copy hasil Penelitian kepada Bupati Polewali Mandar Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
5. Surat Izin Penelitian akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata Pemegang Surat Izin Penelitian tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.
6. Izin penelitian ini hanya berlaku 6 bulan sejak diterbitkan.

Demikian Izin Penelitian ini dikeluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Polewali Mandar  
 Pada Tanggal 23 Juni 2022

**Drs. MUJABIDIN, M.Si**  
 Pangkat : Pembina Utama Muda  
 NIP : 19660606 199803 1 014

Tembusan:  
 1. Unsur Forkopinda di tempat

**LAMPIRAN 5 DOKUMENTASI PENELITIAN**

Foto Kantor PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. KCP Polewali Mandar  
Alamat : Jl. Poros Majene, Kec. Wonomulyo, Kab. Polewali Mandar  
(SUL-BAR)



Foto Penyambutan oleh karyawan frontliner Bank Mandiri KCP  
Polewali Mandar



Foto briefing dan penyampaian kuisisioner serta pengambilan data responden pada Cabang Polman melalui sarana googleform



Foto briefing dan penyampaian kuisisioner serta pengambilan data responden pada unit Mikro Bank Mandiri Cabang Polman



## BIODATA PENULIS

### DATA PRIBADI



Nama : Muhammad Syaiful Hadi  
 Tempat & Tanggal Lahir : Banyuwangi, 26 Juni 1986  
 NIM : 2020203860102006  
 Alamat : Jl. Bau Massepe No. 135 A,  
 Parepare  
 Nomor HP : 085239114612  
 Alamat Email : [masyaiful.hadi@gmail.com](mailto:masyaiful.hadi@gmail.com)

### RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL:

1. SD Negeri XIII Sumberagung, Jawa Timur, Tahun 1998
2. SLTP Negeri 2 Rantepao, Sulawesi Selatan, Tahun 2001
3. SMK Amsir 1 Parepare, Sulawesi Selatan, Tahun 2004
4. Sarjana Universitas Muhammadiyah Parepare Jurusan Teknik Sipil, Tahun 2008

### RIWAYAT PENDIDIKAN NONFORMAL & KEGIATAN ILMIAH:

1. Celebes English School, Tahun 2001
2. LPK Amsir (Ms. Word, Excel, Auto CAD, tahun 2003

### RIWAYAT PEKERJAAN:

1. PT. Bank OCBC NISP, Tbk. Cabang Parepare sebagai Sales Officer, Tahun 2009 - 2010
2. PT. Bank Mega, Tbk. Cabang Parepare sebagai Account Officer SME, Tahun 2010 – 2011
3. PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.
  - a. Cabang Sinjai, sebagai Mikro Kredit Analis, Tahun 2011 – 2015

- b. Cabang Mamuju, sebagai Mikro Kredit Analis, Tahun 2015 – 2016  
Cabang Kendari Wua-wua, sebagai Micro Banking Manager, Tahun 2016 – 2018
- c. Cabang Polewali Mandar Pekkabata, sebagai Branch Manager, Tahun 2018 – 20122
- d. Cabang Pinrang Pasar Sentral, sebagai Branch Manager, Tahun 2022 – Sekarang

**RIWAYAT ORGANISASI:**

1. Himpunan Mahasiswa Teknik Sipil, Sebagai Sekretaris umum, Tahun 2006 - 2007

**KARYA PENELITIAN ILMIAH YANG DIPUBLIKASIKAN:**

1. Skripsi, dengan judul “Tinjauan Jadwal Pelaksanaan pada Proyek Rehabilitasi Jaringan Irigasi D.I. Tondok Bakaru (300HA) Kabupaten Mamasa dengan Metode PDM (Precedence Diagram Method), Tahun 2008



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE**  
**UNIT PELAKSANA TEKNIS BAHASA**



Jalan Amal Bakti No. 8 Soreang, Kota Parepare 91132 Telepon (0421) 21307, Fax. (0421) 24404  
PO Box 909 Parepare 91100, website: [www.iainpare.ac.id](http://www.iainpare.ac.id), email: [mail@iainpare.ac.id](mailto:mail@iainpare.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: B-037/In.39.1.2/PP.00.9/08/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Hj. Nurhamdah, M.Pd.  
NIP : 19731116 199803 2 007  
Jabatan : Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Bahasa

Dengan ini menerangkan bahwa berkas sebagai berikut atas nama,

Nama : Muhammad Syaiful Hadi  
Nim : 2020203860102006  
Berkas : Abstrak

Telah selesai diterjemahkan dari Bahasa Indonesia ke Bahasa Inggris dan Bahasa Arab pada tanggal 09 Agustus 2022 oleh Unit Pelaksana Teknis Bahasa IAIN Parepare.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Parepare, 09 Agustus 2022  
Kepala

**Hj. Nurhamdah, M.Pd.**  
NIP 19731116 199803 2 007

PAREPARE