

**PENGARUH RELIGIUSITAS DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN BANYUWANGI**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah



Oleh :
Nabila Azizatul Fariha
NIM : E20192092

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2023**

**PENGARUH RELIGIUSITAS DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN BANYUWANGI**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh
Nabila Oleh : Nabila Fariha
NIM : E20192092
Nabila Azizatul Fariha
NIM : E20192092

Dosen Pembimbing :

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Dosen Pembimbing :


AGUNG PARMONO, M.Si
NIP. 197512162009121002

**PENGARUH RELIGIUSITAS DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN BANYUWANGI**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Hari : Kamis


Tanggal : 08 Juni 2023

Tim Penguji


Ketua

Sekretaris


Toton Fanshurna, M.EI
NIP. 19811224201101 1 008


Suprianik, S.E., M.Si
NIP.198404162019032008

Anggota:

1. Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si ()
2. Agung Parmono, S.E., M.Si ()

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

J E M B E R

Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Kiai Haji Ahmad Siddiq Jember


Dr. Khamdan Rifa'i, S.E, M, Si
NIP. 196808072000031001



MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS At-Taubah : 105)¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Al-Qur'an, 9:105.

PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan terhadap Allah SWT atas rahmat dan kesempatan untuk dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Dengan segenap rasa syukur yang telah memberikan kemudahan dan pemahaman sehingga karya tulis ilmiah ini dapat terselesaikan. Karya yang sangat sederhana ini penulis persembahkan untuk :

1. Ayahanda Bapak Muhammad Syukri yang tidak mengenal letih dalam mencari nafkah demi menyelesaikan pendidikan bagi anak-anaknya setinggi mungkin.
2. Ibunda Ibu Kholishotun Aminah yang telah melahirkan serta mendidik yang terbaik.
3. Kakak-kakak yang selalu memberikan dukungan.
4. Sahabat-sahabat seperjuangan dan teman-teman seangkatan Ekonomi Syariah angkatan 2019, khususnya Ekonomi syariah 02 yang telah berjuang bersama dari awal semester hingga akhir serta telah memberikan semangat, perhatian serta do'a serta telah memberikan kebersamaannya selama ini.
5. Almamater tercinta Universitas Islam Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
6. Seluruh dosen Universitas Islam Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah ikhlas dan sabar dalam mengajari dan menyalurkan ilmunya semoga Allah SWT membalas jasa-jasa kalian dengan pahala yang tak terhingga.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini. Semoga Allah SWT membalasnya dengan pahala yang berlipat ganda.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segenap puji syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya, perencanaan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana dapat terselesaikan dengan lancar.

Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto., SE, MM selaku Rektor UIN KHAS Jember
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa'i, SE., M.Si selaku DPA dan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN KHAS Jember
3. Ibu Dr. Nikmatuh Masruroh, S.H.I, M.E.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam.
4. Bapak M.F. Hidayatullah S.H.I, M.S.i selaku Koordinator Prodi Ekonomi Syariah.
5. Bapak Agung Parmono, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi.
6. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN KHAS Jember.
7. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, namun tidak mengurangi rasa terimakasih penulis.

Keberhasilan penulis tidak lepas dari karunia Allah SWT yang memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian ini, dan semoga hasil skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca terlebih bagi penulis sendiri, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu,

penulis sangat terbuka dalam menerima kritik dan saran dalam membenahan skripsi ini.

Akhir kata, semoga segala amal baik yang bapak/ibu/saudara/I berikan kepada penulis mendapatkan balasan kebaikan yang lebih dari Allah SWT.

Jember, Desember 2022

Penulis



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Nabila Azizatul Fariha, Agung Parmono, 2022: *Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.*

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama organisasi atau perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi suatu hal yang mutlak yang harus dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai visi, misi dan tujuan awal berdirinya organisasi atau perusahaan yang harus direalisasikan. Oleh karena itu suatu organisasi atau perusahaan hendaknya senantiasa menjaga dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi merupakan salah satu instansi pemerintahan yang memiliki fungsi sebagai pelaksanaan urusan dalam bidang kebudayaan dan bidang pariwisata di Kabupaten Banyuwangi yang sangat memeningkatkan optimalisasi produktivitas kerja dari para karyawan.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah religiusitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi? 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi? 3) Apakah religiusitas dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi?

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap produktivitas kerja para karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja para karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. 3) Untuk mengetahui pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja para karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sampling* dengan metode sensus atau *sampling jenuh*, yakni pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel yaitu sebanyak 58 orang karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis secara simultan (uji f), parsial (uji t) serta analisis koefisien determinasi.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa: 1) Variabel religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 0,000 artinya $0,000 < 0,05$ (5%) dan t-hitung sebesar 3,847 sedangkan t-tabel sebesar 2,004 artinya t-hitung > t-tabel ($3,847 > 2,004$), sehingga variabel religiusitas terhadap produktivitas kerja dinyatakan terbukti atau diterima. 2) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar 0,001 atau $0,001 < 0,005$ (5%) dan t-hitung sebesar 3,450 sedangkan t-tabel sebesar 2,004 artinya t-hitung > t-tabel ($3,450 > 2,004$), sehingga variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dinyatakan terbukti atau diterima. 3) religiusitas dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja menyatakan bahwa nilai F-hitung sebesar 18,828 sedangkan F-tabel sebesar 3,16 atau F-hitung lebih besar dari pada F-tabel ($18,828 > 3,16$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 (5%), sehingga dinyatakan terbukti atau diterima.

Kata Kunci: Religiusitas, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Kerja

DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	9
1. Variabel Penelitian	9
2. Indikator Penelitian	9
F. Definisi Oprasional	13
G. Asumsi Penelitian	16
H. Hipotesis.....	17
I. Sistematika Pembahasan	18
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	20
A. Penelitian Terdahulu	20
B. Kajian Teori	30
BAB III METODE PENELITIAN	50
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	50
B. Populasi dan Sampel	50
C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	51
D. Analisis Data	52

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	60
A. Gambaran Objek Penelitian	60
B. Penyajian Data	71
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	75
D. Pembahasan.....	85
BAB V PENUTUP.....	92
A. Simpulan	92
B. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA.....	94
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	98
LAMPIRAN	



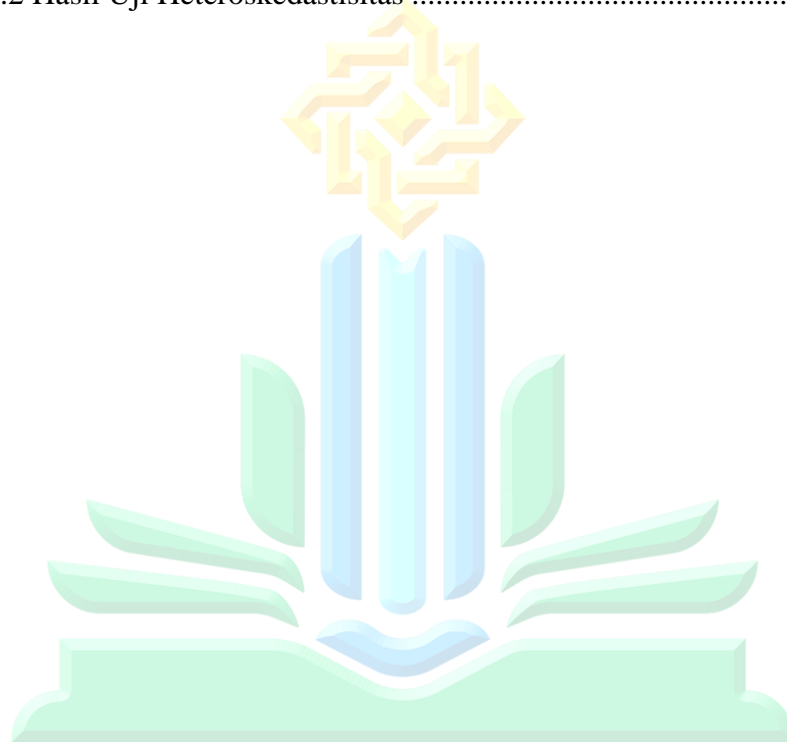
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	27
Tabel 4.1 Tujuan dan Sasaran Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi	63
Tabel 4.2 Struktural Pejabat Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi	64
Tabel. 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	72
Tabel 4.5 Distribusi Frakuensi Responden terhadap Item Pernyataan Variabel Religiusitas	73
Tabel 4.6 Distribusi Frakuensi Responden terhadap Item Pernyataan Variabel Motivasi Kerja.....	73
Tabel 4.7 Distribusi Frakuensi Responden terhadap Item Pernyataan Variabel Produktivitas Kerja.....	74
Tabel 4.8 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas.....	76
Tabel 4.9 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas.....	77
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	82
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	83
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Uji Secara Simultan).....	85
Tabel 4.14 Hasil Uji t (Uji Secara Parsial).....	87
Tabel 4.15 Hasil Uji Determinasi.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 bagan kerangka konseptual	16
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi	63
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	80



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Jeffrey Pfeffer mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan dan daya saing yang memiliki kemampuan dalam menghadapi segala tantangan.² Sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi hal yang mutlak yang harus dimiliki oleh suatu organisasi untuk mencapai visi, misi, atau goals yang telah ditentukan mulai awal berdirinya suatu organisasi. Menurut Budiharjo visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan sejak awal berdirinya suatu perusahaan adalah target yang harus direalisasikan.³

Khasanah mengemukakan syarat untuk tercapainya visi dan misi perusahaan adalah dengan memiliki tingkat kinerja karyawan yang tinggi. Pencapaian visi dan misi tersebut adalah dengan menata sumber daya manusia yang memiliki potensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Karena semakin maksimal output kerja yang dicapai oleh karyawan, akan semakin

² Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Cetakan ke-11, 2020), 18.

³ Haris Maulana dan A'rasy Fahrullah, "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muskim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan," *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* 3, No. 3 (2020): 91.

cepat dan semakin mempermudah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.⁴

Optimalisasi kinerja karyawan pada era saat ini akan semakin gencar dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan agar mampu terus beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang dinamis dan akan selalu mengalami perubahan dengan berjalannya waktu. Hal tersebut akan membuat setiap organisasi atau perusahaan bersaing untuk memperbaiki citra organisasi atau perusahaan melalui kinerja sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya⁵. Oleh karena itu setiap perusahaan hendaknya senantiasa menjaga dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dari karyawannya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut, tentu perusahaan harus melakukan pemberian kerja yang baik dan sesuai kepada karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja merupakan hasil yang dihasilkan oleh individu atau kelompok pada waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Anoraga menjelaskan bahwa produktivitas kerja adalah pertunjukan tingkat efisiensi proses yang dihasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.⁶ Tingkat produktivitas yang

⁴ Hendi Prasetyo dan Vera Anitra, "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur," *Borneo Student Research* 2, No. 1 (2020): 706.

⁵ Haris Maulana dan A'rasy Fahrullah, "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muskim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan," *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* 3, No. 3 (2020): 91.

⁶ Tjutju Yunirasih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia "Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian"* (Bandung: Alfabeta, 2011), 156-157.

tinggi tentu dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Untuk menghasilkan sumber daya manusia dengan kinerja yang baik salah satu faktornya antara lain religiusitas dan motivasi kerja.

Menurut Fetzer religiusitas adalah kekuatan yang dimiliki individu dalam menganut agama yang diterapkan dalam beragama sehari-hari, mengalami kebermaknaan hidup dalam beragama, mengespresikan keagamaan sebagai sebuah nilai, meyakini ajaran agamanya, memaafkan, melakukan praktik keagamaan, secara menyendiri, menggunakan agama sebagai coping, mendapat dukungan penganut sesama agama dan kepada kelompok atau lembaga dalam agama, mengalami sejarah keberagamaan, komitmen beragama, mengikuti organisasi atau kegiatan keagamaan dan meyakini pilihan agamanya.⁷

Seseorang yang memiliki religiusitas pada dirinya tidak hanya bekerja semata-mata karena finansial, tetapi juga termotivasi untuk memberikan kinerja yang terbaik menjadi kunci untuk mengabdikan kepada Sang Maha Kuasa.

Menurut Alfisyah dan Anwar, dengan adanya religiusitas pada seseorang akan orang tersebut seharusnya selalu berusaha melakukan yang terbaik dan tidak melanggar aturan dalam bersikap dan bertingkah laku dalam aktivitasnya, yaitu sesuai norma dan aturan yang telah diatur dalam agamanya. Seseorang yang religius memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan kegiatan sehari-harinya, salah satunya dalam bekerja. Bagi seorang muslim, religiusitas dalam bekerja mengandung nilai ibadah yang diyakini akan mendapatkan pahala dari

⁷ Kukuh Hadi Kurniawan, "Pengaruh Tingkat Religiusitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Indojoya Perkasa Cabang Kediri," *Jurnal Ilmu Manajemen* 06, No. 02 (Juni, 2017): 60.

Allah. Maka dari itu faktor religiusitas yang baik menjadi salah satu cara meningkatkan kerja karyawan, dan diharapkan kinerja karyawan tersebut dapat meningkat.⁸

Selain religiusitas, faktor lain yang memengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah suatu dorongan terhadap serangkaian proses pekerjaan karyawan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sadili Samsuddin berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu proses mempengaruhi dan mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko motivasi adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.⁹

Pemberian motivasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan lebih giat. Sebaliknya apabila motivasi kerja yang rendah karyawan tidak akan memiliki semangat dalam bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan yang ia lakukan memiliki

⁸ Dini Aprilia, dkk, "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmiah Indonesia p-ISSN 6*, No. 1 (Januari, 2021): 201.

⁹ Kukuh Hadi Kurniawan, "Pengaruh Tingkat Religiusitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Indojoya Perkasa Cabang Kediri," *Jurnal Ilmu Manajemen 06*, No. 02 (Juni, 2017): 60-61.

dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani dalam organisasinya.¹⁰

Religiusitas dan motivasi kerja memiliki peran yang penting dalam produktivitas kerja karyawan, seperti penelitian yang dikemukakan oleh Fauzan dan Irma Tyasari, mereka berpendapat bahwa religiusitas dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena ketika seseorang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi, maka seseorang tersebut memiliki tersebut akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya dan dalam agama islam sendiri bekerja juga merupakan salah satu bentuk dari ketaatan ibadah kepada Allah.¹¹ Sama dengan religiusitas, motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian yang dikemukakan oleh Hadi Mulyadi, mengemukakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bekerja sekuat tenaga dalam menggunakan kemampuan yang dimilikinya agar pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya.¹²

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banyuwangi merupakan suatu instansi pemerintah yang memiliki tugas dan fungsi sebagai pelaksana urusan dalam bidang kebudayaan dan bidang pariwisata di Kabupaten Banyuwangi.

¹⁰ Lucky Wulan Analisa, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan" (Skripsi, Universitas Diponegoro, Semarang, 2011), 1.

¹¹ Fauzan dan Irma Tyasari, "Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja," *Modernisasi* 8, No.3 (2012).

¹² Hadi Mulyadi, "Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa," *Manajerial* 9, No. 12 (Juli 2010).

Menurut penuturan Kepada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi Bapak Brammuda beliau mengatakan bahwa Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Banyuwangi menjadi salah satu instansi pemerintahan yang memiliki tingkat pekerjaan yang tinggi karna bertanggung jawab dalam penyelenggaraan festival-festival yang diselenggarakan di Banyuwangi. Dimana festival-festival ini menjadi salah satu program dari pemerintah Kabupaten Banyuwangi untuk memperkenalkan dan mempromosikan kekayaan budaya dan pariwisata yang dimiliki Kabupaten Banyuwangi.

Dalam praktik kerja dilapangan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banyuwangi tidak hanya berfokus pada dua hal tersebut, namun juga menerapkan kegiatan-kegiatan untuk menumbuhkan dan menerapkan sikap religiusitas dan motivasi kerja. Dalam penumbuhan religiusitas di Dinas kebudayaan dan pariwisata selalu membiasakan karyawannya yang beragama muslim untuk sholat dluha berjamaah dan sholat wajib berjamaah, selain itu di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata juga sering mengadakan kegiatan-kegiatan keagamaan seperti kajian keagamaan dan peringatan hari besar islam. Pemberian motivasi kerja pada karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang sangat baik untuk menunjang produktivitas kerja karyawannya dan pemberian penghargaan kepada karyawannya atas produktivitas kerja yang dicapai.

Karyawan yang bekerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi berjumlah 62 orang. Dan terdapat 3% karyawan yang

beragama nonIslam dan 97% karyawan lainnya beragama Islam. Oleh karna itu penelitian ini memfokuskan pada karyawan yang beragama Islam yaitu berjumlah 58 orang karena mayoritas karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Banyuwangi beragama Islam.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang masalah tersebut dengan mengambil judul “Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Peroduktivitas Kerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi?
3. Apakah religiusitas dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap produktivitas kerja para karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja para karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja para karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Secara Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi pemerintah khususnya Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banyuwangi dalam meningkatkan produktivitas kerja para karyawan.
 - b. Menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang sumber daya manusia.
 - c. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti lebih jauh mengenai faktor-faktor produktivitas Pegawai Negeri Sipil.
2. Secara Teoritis

Penelitian ini memberikan tambahan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia dan memberikan bukti data empiris tentang pengaruh religiusitas dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja para karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

E. RUANG LINGKUP PENELITIAN

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang akan dijadikan sebagai objek pengamatan penelitian. Variabel penelitian juga dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang berpengaruh dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti.¹³ Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yakni variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, menjelaskan, atau menerangkan variabel lain. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau diterangkan oleh variabel lain tetapi tidak dapat mempengaruhi variabel lainnya.¹⁴

- a. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah religiusitas dan motivasi kerja.
- b. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja.

2. Indikator Variabel

Indikator variabel adalah merupakan rujukan empiris dari variabel yang diteliti. Indikator empiris nantinya dapat dijadikan sebagai dasar dalam membuat pertanyaan-pertanyaan dalam angket, interview, dan observasi.¹⁵ Indikator dalam penelitian ini adalah:

¹³ IAIN Jember, *Pedoman penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember, 2019), 39.

¹⁴ Yusuf A Muri, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, Edisi Pertama (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), 109

¹⁵ IAIN Jember, *Pedoman penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember, 2019), 39-40.

a. Indikator religiusitas (X1):¹⁶

1) Keyakinan

Keyakinan adalah tingkatan kemampuan seseorang untuk memperoleh hal-hal yang normatif pada agamanya.

2) Peribadahan

Peribadahan adalah kemauan seseorang untuk melaksanakan kewajiban-kewajiban yang ada dalam agamanya, sehingga terlihat ketaatan dalam melaksanakan agamanya.

3) Penghayatan atau konsekuensi

Penghayatan atau konsekuensi adalah tolak ukur samapai mana perilaku individu termotivasi oleh ajaran-ajaran agama yang diyakininya dalam kehidupan sosial, seperti suka menolong orang yang sedang kesusahan, dan mendonasikan hartanya.

4) Pengetahuan agama

Pengetahuan agama merupakan sejauh mana seseorang dapat mengetahui tentang aliran-aliran agamanya, terutama yang ada dalam kitab suci yang dianut oleh orang tersebut.

5) Pengalaman

Pengalaman yaitu perasaan yang telah dialami dan dipelajari oleh individu, seperti takut untuk melakukan dosa, merasa doanya telah diijabah atau dikabulkan, merasa lebih dekat dengan Tuhan, dan lain-lain.

¹⁶ Hendi Prasetyo dan Vera Anitra, "Pengaruh Religiusitas dan Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur," *Borneo Student Research* 2, No. 1 (2020): 706.

b. Indikator motivasi kerja (X2):¹⁷

1) Kebutuhan fisiologi

Kebutuhan fisiologi adalah kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis, misalnya kebutuhan sandang, pangan, dan papan.

2) Kebutuhan rasa aman

Jika dikaitkan dalam dunia kerja, kebutuhan akan rasa aman adalah kebutuhan yang diperlukan karyawan dalam bekerja, serta perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan. Misalnya BPJS kesehatan, BPJS ketenagakerjaan, jaminan pensiun.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk hidup berdampingan dengan orang lain, misalnya kebutuhan untuk ikut serta dalam segala hal, diterima dengan baik oleh rekan kerja, dihormati, dan lain-lain.

4) Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan penghargaan adalah adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari orang lain. Kebutuhan penghargaan ini akan menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestasi, status dan keyakinan akan diri sendiri.

¹⁷ Antonius Oktavino, "Pengaruh Dimensi Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV.Matahari Pink Inspiration," *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* 6, No. 1 (Februari, 2018): 26.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri adalah memperlihatkan kemampuan atau potensi yang dimiliki oleh diri sendiri secara optimal guna mendapatkan sesuatu yang dicita-citakan, misalnya meningkatkan jenjang karir.

c. Indikator produktivitas kerja (Y):¹⁸

1) Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki secara profesionalisme mereka dalam bekerja. Kemampuan yang dimiliki akan memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban dalam bekerja.

2) Meningkatkan hasil kerja yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil yang diperoleh dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan.

3) Semangat kerja

Semangat kerja merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Hal ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dibandingkan dari hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi,

¹⁸ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 104-105.

pengembangan diri akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi

Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Input dan output merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

F. DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional adalah definisi yang digunakan sebagai pijakan pengukuran secara empiris terhadap variabel penelitian dengan rumusan yang didasarkan pada indikator variabel.¹⁹ Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah religiusitas dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah produktivitas kerja.

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

¹⁹ IAIN Jember, *Pedoman penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember, 2019), 40.

1. Religiusitas

Religiusitas menurut Johnson et al adalah komitmen individu terhadap agamanya, keimanannya, dan bagaimana ia menjalankan ajaran agamanya, sehingga sikap dan perilaku dari individu mencerminkan komitmen tersebut. Komitmen beragama dibagi menjadi dua jenis yaitu kegamaan intrapersonal yang berasal dari keyakinan dan sikap individu, dan komitmen agama interpersonal yang berasal dari keterlibatan individu dengan komunitas atau keagamaan.²⁰

2. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan motif adalah suatu perangsangan keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motif sering kali disamakan dengan dorongan atau tenaga yang merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

Adapun menurut Siagian motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang

²⁰ Andhika Utama dan Dudi Wahyudi, "Pengaruh Religiusitas terhadap Perilaku Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi di Provinsi DKI Jakarta," *Widiyaswara Network Jurnal* 3, No. 2 (Juni, 2016): 2.

dihadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang mendapatkan situasi yang sama.²¹

3. Produktivitas Kerja

Menurut Manullang K. dan Andreas G. Munthe produktivitas kerja merupakan sikap mental yang dimiliki seseorang berupa semangat dalam bekerja keras dan ingin memperbaiki kinerjanya. Perwujudan sikap mental tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan, disiplin, keterampilan, ketekunan dalam bekerja dengan usaha diri sendiri, atau dalam pekerjaan dapat melalui manajemen dan tata cara kerja yang efisien, serta teknologi yang lebih canggih dan tepat waktu.²²

Serdamayanti mengemukakan bahwa produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil sebanyak-banyaknya, tetapi kualitas kerja juga penting untuk diperhatikan, dan produktivitas bukanlah hasil yang tercipta dengan sendirinya, tetapi harus diupayakan dengan karyawan yang diharapkan dapat terlibat dalam program organisasi sehingga bisa mengetahui apa saja yang diminta oleh organisasi dari pekerjaan yang telah dilakukan dan bersedia untuk melaksanakan apa saja yang dibebankan terhadap para karyawan.²³

²¹ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 110.

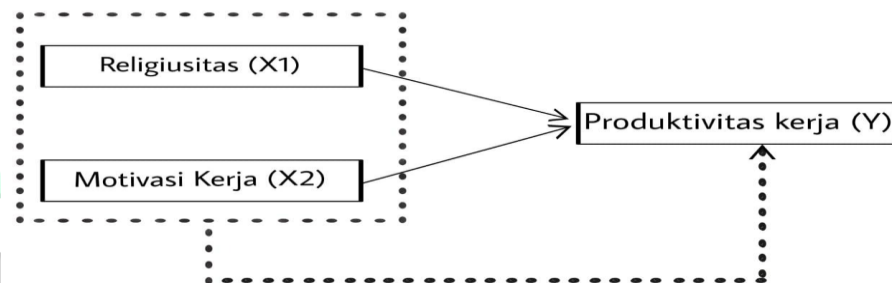
²² Doni Irsan, Nasution, dan Sunaryo, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Work Productivity Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating," *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business* 2, No. 1 (2021): 15.

²³ Prilly Kurnia P Manoppo, dkk, "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt. Empat Saudara Manado," *Jurnal EMBA* 9, No. 4 (Oktober, 2014): 774.

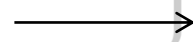
G. ASUMSI PENELITIAN

Asumsi penelitian atau anggapan dasar merupakan sebuah titik pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Asumsi penelitian harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti mengumpulkan data. Anggapan dasar berfungsi sebagai pijakan yang kukuh bagi masalah yang diteliti dan untuk mempertegas variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti dan merumuskan hipotesis.²⁴ Untuk mempermudah pemahaman asumsi penelitian, maka akan dibuat kerangka konseptual sebagai model model konseptual tentang suatu teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.²⁵ Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

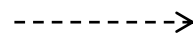
Gambar 1.1
Bagan Kerangka Konseptual



Keterangan:



: uji secara parsial



: uji secara simultan

1. Religiusitas berpengaruh secara parsial (uji t) terhadap produktivitas kerja.

²⁴ IAIN Jember, *Pedoman penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember, 2019), 41.

²⁵ Sugiono, *Model Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 60.

2. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial (uji t) terhadap produktivitas kerja.
3. Religiusitas dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan (uji f) terhadap produktivitas kerja.

H. HIPOTESIS

Penelitian sebelumnya mengenai religiusitas yang dikemukakan oleh Fauzan dan Irma Tyasari menyatakan bahwa religiusitas dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena ketika seseorang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi maka seseorang tersebut akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas orang tersebut dalam bekerja, selain itu bekerja juga merupakan salah satu bentuk beribadah dan bernilai pahala dari Tuhan. Artinya semakin tinggi tingkat religiusitas yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerja yang dimiliki oleh instansi tersebut.²⁶

Sementara untuk motivasi kerja menurut penelitian yang dilakukan oleh Hadi Mulyadi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Karena dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi seseorang akan bekerja sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi produktivitas kerja yang dimiliki oleh instansi tersebut.²⁷

²⁶ Fauzan dan Irma Tyasari, "Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja," *Modernisasi* 8, No.3 (2012).

²⁷ Hadi Mulyadi, "Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa," *Manajerial* 9, No. 12 (Juli 2010).

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian sebelumnya tersebut, maka hipotesis variabel penelitian ini adalah:

1. H_1 : Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. H_2 : Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. H_3 : Religiusitas dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas kerja.

I. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Dalam sistematika pembahasan akan dijelaskan mengenai kerangka berpikir yang digunakan oleh penulis dengan menyusun skripsi. Sehingga dapat dipelajari dan dipahami oleh pembaca. Adapun sistematika pembahasan penelitian ini adalah:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari 9 sub bab, yaitu: latar belakang masalah; rumusan masalah; tujuan penelitian; manfaat penelitian; ruang lingkup penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan indikator variabel; definisi operasional; asumsi penelitian; hipotesis; dan yang terakhir sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN

Pada bab ini akan dijabarkan kajian kepustakaan serta literatur yang berhubungan dengan skripsi. Penelitian terdahulu yang mencantumkan penelitian sejenis dengan religiusitas, motivasi kerja terhadap produktivitas

kerja. Bab ini memiliki fungsi sebagai landasan teori pada bab berikutnya untuk menganalisis data yang diperoleh dari penelitian dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

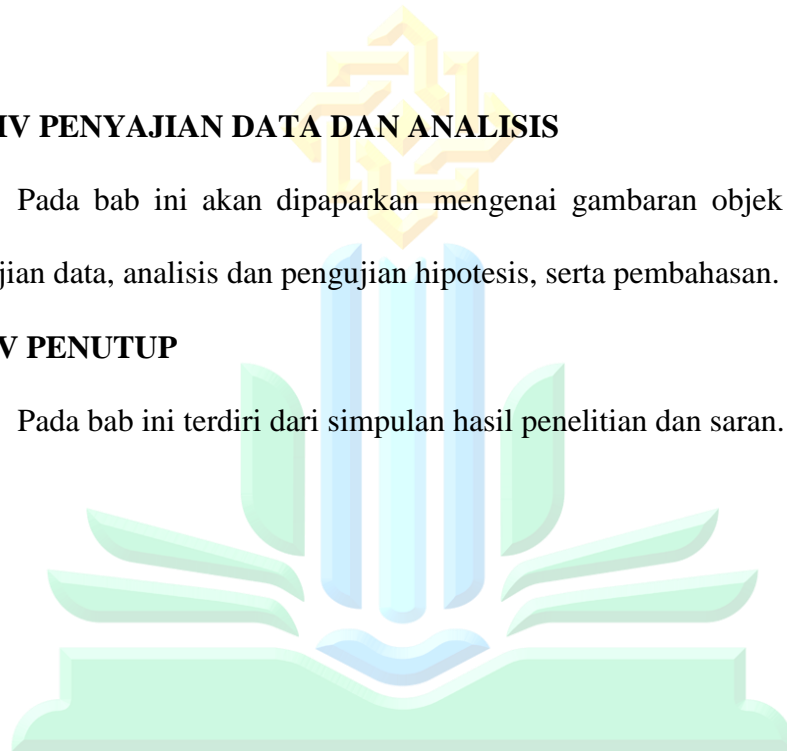
Pada bab ini terdapat 5 sub bab yaitu: pendekatan dan jenis penelitian; populasi dan sampel; teknik dan instrumen pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

Pada bab ini akan dipaparkan mengenai gambaran objek penelitian, penyajian data, analisis dan pengujian hipotesis, serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini terdiri dari simpulan hasil penelitian dan saran.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu adalah suatu ringkasan dari berbagai hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dan memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, baik penelitian yang sudah terpublikasi maupun belum (tesis, skripsi, disertasi, dan sebagainya). Dengan langkah ini akan dapat terlihat sejauh mana orisinalitas dan perbedaan penelitian yang hendak dilakukan.²⁸ Penelitian terdahulu dalam penelitian ini fokus pada Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Penelitian terdahulu tersebut adalah sebagai berikut :

1. Siti Chifti Mawaliya (2022) “Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Religiusitas Sebagai Variabel *Moderating* Studi Kasus Pada UMKM Singkong Keju D-9”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 130 karyawan UMKM Singkong Keju D-9. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 atau t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu sebesar $-2,063 < 2,005$ terhadap produktivitas kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh positif

²⁸ IAIN Jember, *Pedoman penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember, 2019), 40.

signifikan terhadap produktivitas kerja yaitu sebesar $0,44 < 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel sebesar $2,685 > 2,005$, dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar $0,029 < 0,05$ atau t hitung $> t$ tabel sebesar $2,251 > 2,005$.

2. Dini Aprilita, Dinnul Alfian Akbar Deky Anwar (2021) “Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menggunakan metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) software, khususnya Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menemukan bahwa variabel eksogen Religiusitas terhadap variabel endogen Kinerja sebesar 0,956 yang artinya terdapat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. 95,6% dan sisanya 4,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.
3. Haris Maulana dan A’rasy Fahrullah (2020) “Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan angket atau kuesioner sebagai metode pengumpulan data kepada 48 orang karyawan di kantor PDAM Kabupaten Pamekasan. Proses analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, uji parsial (T), dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23. Hasil analisis regresi linier

sederhana menunjukkan koefisien regresi berada pada nilai 0,028 dengan kata lain setiap penambahan religiusitas senilai 1 maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,028. Hasil uji T berada pada nilai signifikansi sebesar $0,828 > 0,05$, yang memiliki arti variabel religiusitas tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji R^2 berada pada nilai 0,001, yang artinya terdapat variabel lain diluar penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Kabupaten Pamekasan.

4. Wahidya Difta Sunanda (2020) “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Waroeng Spesial Sambal”. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner kepada 175 karyawan Waroeng Spesial Sambal kantor pusat dan outlet di Yogyakarta. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan.
5. Hendi Prasetyo dan Vera Anitra (2020) “Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur". Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan metode pengambilan kuesioner kepada 60 responden. Menggunakan teknik sample random sampling serta menggunakan analisis yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, pengujian hipotesis dan uji parsial (uji t) dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23. Pada hasil uji parsial (uji t) telah menunjukkan nilai t hitung sebesar 4.462 dengan signifikansi 0.000, dan mengonsumsi tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0.05$). Rumus untuk menentukan nilai derajat independensi yakni $df = n - k = 60 - 2 = 58$ diperoleh nilai t tabel sebesar 2.001, maka $4.462 > 2.001$ ($\alpha = 0.05$) dikatakan bahwa t hitung $>$ t tabel maka mengerucut pada kesimpulan bahwa H_a diterima dikarenakan hasilnya adalah religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Koefisiensi determinasi (Adjusted R²) yaitu 0,243 berarti dapat dinyatakan variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh religiusitas sebesar 24,3% dan sisanya 75,7% dipengaruhi oleh variabel yang lain tidak termasuk pada penelitian ini serta diketahui hasil dari analisis regresi sederhana adalah $Y = -8,454 + (2,029X)$.

6. Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan, dan Syaiful Eddy (2020) "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru". Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif

deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa angket atau kuisioner kepada 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

7. Risky Nur Adha, Nurul Qomariah dan Achmad Hasan Hafidzi (2019) “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kepada 32 orang karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R². Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0.549 ($p > 0,05$). Hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 ($p < 0,05$). Hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 ($p < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

8. Yayan Yanuari (2019) “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif dan metode deskriptif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi linier berganda sebesar $Y = -11,032 + 0,62x_1 + 0,71x_2$. Artinya adalah apabila tidak dilakukan kebijakan terhadap motivasi kerja ($X_1=0$) dan pelatihan kerja ($X_2=0$), maka kinerja karyawan yang (Y) sebesar -11,032. Sedangkan apabila motivasi ditingkatkan ($X_1=1$) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,62 dan apabila lingkungan kerja ditingkatkan ($X_2=1$) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,71. Nilai koefisien korelasi antara motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,87. Nilai koefisien determinasi sebesar 77,26. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis statistik uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar $9,765 > t$ tabel 2,048. Artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Dan keberartian pengaruh dan hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar $4,599 > 2,048$. Artinya adalah H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis uji f diperoleh nilai f hitung $45,87 > \text{nilai f tabel } 3,35$, artinya adalah H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

9. Bambang Siswanto (2019) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kepada 30 responden dan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan regresi $Y = 4,604 + 0,476X_1 + 0,336X_2 + e$. Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa variabel Motivasi kerja dinyatakan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat pula dikatakan bahwa semakin motivasi kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti, setiap ada peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.
10. Ananag Fanani (2019) “Pengaruh Religiusitas, Pengalaman Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan penelitian yang dilakukan adalah dengan pendekatan kuantitatif kepada 30 responden yang merupakan karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus, berdasarkan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel ($41,519 > 2,92$), serta nilai

signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil tersebut diinterpretasikan bahwa secara bersama-sama religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh meningkatkan produktivitas kerja.

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Siti Chifti Mawaliya (2022)	Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderating Studi Kasus Pada Umkm Singkong Keju D-9	a. pembahasan mengenai motivasi kerja dan produktivitas kerja. b. analisis data.	a. Pembahasan mengenai etos kerja dan lingkungan kerja. b. Lokasi penelitian.
2	Dini Aprilia, Dinnul Alfian Akbar dan Deky Anwar (2021)	Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening	a. Pembahasan mengenai religiusitas dan motivasi kerja. b. Analisis data.	a. Pembahasan tentang kinerja. b. Metode koersioner menggunakan metode structural equation modeling (SEM) software. c. Lokasi penelitian.

3	Haris Maulana dan A'rasy Fahrullah (2020)	Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Pamekasan	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembahasan mengenai religiusitas. b. Analisis data. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembahasan mengenai kinerja. b. Lokasi penelitian.
4	Wahidya Difta Sunanda (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembahasan mengenai religiusitas. b. Analisis data. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembahasan mengenai kinerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan islami. b. Jenis penelitian. c. Lokasi penelitian.
5	Hendi Prasetyo dan Vera Anitra (2020)	Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembahasan mengenai religiusitas. b. Analisi data. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembahasan mengenai kinerja. b. Lokasi penelitian.

6	Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan, dan Syaiful Eddy (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembahasan mengenai motivasi kerja. b. Analisis data. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembahasan mengenai disiplin kerja dan kinerja. b. Lokasi penelitian.
7	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembahasan mengenai motivasi kerja. b. Analisis data. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembahasan mengenai lingkungan kerja, budaya kerja dan kinerja. b. Lokasi penelitian.
8	Yayan Yanuari (2019)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembahasan mengenai motivasi kerja. b. Analisis data. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembahasan mengenai lingkungan kerja dan kinerja. b. Lokasi penelitian.
9	Bambang Siswanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembahasan mengenai motivasi kerja. b. Analisis data. 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembahasan mengenai disiplin kerja dan kinerja. b. Lokasi penelitian.
10	Anang Fanani (2019)	Pengaruh Religiusitas, Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembahasan mengenai religiusitas dan 	<ul style="list-style-type: none"> a. Pembahasan mengenai pengalaman kerja dan

		Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kspps Bmt Kowanu Nugraha Kudus	produkti vitas kerja. b. Analisis data.	kepuasan kerja. b. Jenis penelitian. c. Lokasi penelitian.
--	--	---	---	---

Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasarkan uraian di atas, maka walau telah ada penelitian sebelumnya baik berkaitan dengan religiusitas, motivasi kerja maupun produktivitas kerja, namun tetap terdapat perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan. Perbedaan yang paling mencolok dengan penelitian sebelumnya terletak pada tempat penelitian dan waktu dilakukannya penelitian.

B. KAJIAN TEORI

Bagian ini berisi mengenai pembahasan teori yang dijadikan sebagai dasar pijakan dalam penelitian. Pembahasan lebih luas dan mendalam akan memperdalam wawasan peneliti dalam mengkaji permasalahan yang akan dipecahkan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian.

1. Religiusitas

a. Pengertian Religiusitas

Secara etimologi, religiusitas berasal dari kata *religi*, *religion* dari bahasa Inggris, *religie* dari bahasa Belanda, *Ad-Dien* dari bahasa arab, dan dari *relegere* dari bahasa latin yang memiliki arti mengumpulkan, membaca, atau mengikat manusia dari agama yang mereka pegang dan patuhi. Menurut Ishammudin agama merupakan

suatu ciri kehidupan manusia yang universal yaitu semua manusia mempunyai cara-cara berfikir dan berperilaku yang dapat disebut sebagai agama yang terdiri dari citra, kepercayaan, dan nilai-nilai spesifik yang diinterpretasikan melalui kegiatan ritual yang terdiri dari tipe-tipe simbol.²⁹

Dari istilah agama inilah kemudian muncul kata religiusitas, religiusitas dapat diartikan sebagai internalisasi nilai-nilai agama dalam diri seseorang. Internalisasi ini yang kemudian diaktualisasikan dalam perbuatan dan tingkah laku manusia sehari-hari, termasuk dalam bekerja.³⁰ Religiusitas menurut Johnson et al adalah komitmen individu terhadap agamanya, keimanannya, dan bagaimana ia menjalankan ajaran agamanya, sehingga sikap dan perilaku dari individu mencerminkan komitmen tersebut. Komitmen beragama dibagi menjadi dua jenis yaitu keagamaan intrapersonal yang berasal dari keyakinan dan sikap individu, dan komitmen agama interpersonal yang berasal dari keterlibatan individu dengan komunitas atau keagamaan.³¹ Menurut Nasroni dan Muchaom Religiusitas diartikan sebagai seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah

²⁹ Rian Maulana, "Analisis Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah" (Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Aceh, 2019), 28.

³⁰ Imam Hariyadi dan Lutfi Noor Mahmudi, "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019)," *Islamic Economics Journal* 6, No. 2 (Desember, 2020): 161.

³¹ Andhika Utama dan Dudi Wahyudi, "Pengaruh Religiusitas terhadap Perilaku Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi di Provinsi DKI Jakarta," *Widiyaswara Network Jurnal* 3, No. 2 (Juni 2016): 2.

dan kaidah, dan seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianut seseorang dalam agamanya.³²

Religiusitas dan agama merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Menurut Mangunwidjaya agama lebih menunjukkan pada suatu kelembagaan yang mengatur tata pengembangan manusia kepada Tuhan, sedangkan religiusitas lebih menunjukkan aspek yang ada pada hati seseorang. Religiusitas lebih menunjukkan pada aspek kualitas dari manusia yang beragama. Agama dan religiusitas saling mendukung dan saling melengkapi karena keduanya merupakan dua kutub yang saling melengkapi, yakni kutub kehidupan pribadi dan kebersamaan ditengah masyarakat.³³

Ancok dan Fuat mengemukakan bahwa religiusitas atau beragama dapat diwujudkan dalam kehidupan manusia sehari-hari. Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan ritual keagamaan (beribadah) tetapi juga dalam melaksanakan aktivitas yang kaun yang didorong karena kekuatan supranatural. Bukan hanya aktivitas yang tampak dan dapat dilihat tetapi juga aktivitas yang tidak tampak dan terjadi pada hati seseorang. Karenanya religiusitas seseorang akan meliputi berbagai macam sisi dan dimensi, atau dapat dikatakan bahwa agama adalah sistem yang memiliki banyak dimensi.³⁴

³² Rian Maulana, "Analisis Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah" (Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Aceh, 2019), 28-29.

³³ Miftah A Andisti dan Ritandiyono, "Religiusitas dan Perilaku Seks Bebas Pada Masa Awal," *Jurnal Psikologi* 1, No. 2 (Juni, 2008): 172.

³⁴ Atika Oktaviani Palpi, "Pengaruh Religiusitas terhadap Kenakalan Remaja Pada Siswa Kelas VIII SMP Negeri 02 Slawi Kabupaten Tegal" (Skripsi, Universitas Negeri Semarang, 2013), 15.

Dapat disimpulkan bahwa religiusitas adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorongnya melakukan tingkah laku dalam kegiatan sehari-hari baik itu terlihat ataupun tidak, bersikap, dan bertindak sesuai dengan ajaran-ajaran agama yang dianutnya. Semakin tinggi tingkat religiusitas yang dimiliki seseorang maka motivasi atau kinerja seseorang tersebut juga akan semakin tinggi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Religiusitas

Thouless menyatakan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi religiusitas, yaitu:

- 1) Pengaruh pendidikan dan berbagai tekanan sosial (faktor sosial) yaitu semua hal menyangkut pengaruh sosial dalam perkembangan sikap keagamaan, seperti pendidikan orang tua, tradisi-tradisi sosial untuk menyesuaikan dengan berbagai pendapatan sikap yang disepakati oleh lingkungan.
- 2) Pengalaman emosional keagamaan (faktor efektif) yaitu berbagai pengalaman yang dialami oleh individu dalam membentuk sikap keagamaan terutama pengalaman mengenai keindahan, keselarasan, dan kebaikan (faktor moral).
- 3) Faktor-faktor yang timbul dari kebutuhan-kebutuhan yang tidak terpenuhi, terutama kebutuhan terhadap keamanan, cinta kasih, dan harga diri.

- 4) Faktor intelektual yaitu berbagai hal yang berhubungan dengan proses pemikiran verbal terutama dalam pembentukan kekayaan-kekayaan keagamaan.

Menurut jalaluddin faktor yang mempengaruhi religiusitas ada dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal seperti keturunan, usia, kepribadian dan kondisi kejiwaan, sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan keluarga, masyarakat dan sekolah.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan dari organisasinya. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran karyawan yang terlibat di dalam organisasi atau perusahaan sangat penting. Untuk menggerakkan kinerja karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka harus terlebih dahulu dipahami motivasi karyawan yang bekerja di organisasi tersebut. Karena motivasi yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain motivasi merupakan cerminan dari perilaku.³⁵

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Dalam bahasa inggris, *mover* sama dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau

³⁵ Yayan Yanuari, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Journal of Business and Entrepreneurship* 2, No. 1 (Oktober, 2019): 46.

sesuatu yang menjadi pendorong atau yang memberikan dorongan.³⁶ Menurut Dhian Gering motivasi berkaitan dengan usaha atau dorongan yang timbul dari diri seseorang yang dilakukan untuk memenuhi tujuan yang diinginkan oleh seseorang, sehingga akan mencapai tujuan yang ditujuh. Darmawan menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawannya agar bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.³⁷

Menurut Sondang P Siagian motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawab dan menunaikan kewajibannya.³⁸

Menurut Siagian motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi

³⁶ Suwatno dan Dommi J Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2018), 171.

³⁷ Bambang Siswanto, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia* 7, No. 2 (Juni, 2019): 78.

³⁸ Yayan Yanuari, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Journal of Business and Entrepreneurship* 2, No. 1 (Oktober, 2019): 47.

tertentu dibandingkan dengan orang lain yang mendapatkan situasi yang sama.³⁹

Adapun menurut Malthis motivasi adalah keinginan yang timbul dari diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangat penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi juga berbeda-beda, karena teori yang berbeda akan mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.⁴⁰

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Malthis mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan yang paling mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan merupakan kekurangan yang dirasakan oleh seseorang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha menutupi kekurangannya dengan melakukan aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih baik dan lebih banyak, karyawan akan memperoleh hasil yang

³⁹ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 110.

⁴⁰ Aldo H Gardjito, dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis* 13, No. 1 (Agustus, 2014): 3.

lebih baik juga sehingga keinginan dapat terpenuhi. Keinginan yang berasal dari diri karyawan bisa berasal dari dalam dirinya sendiri atau dari luar, bisa berasal dari lingkungan kerjanya atau dari luar lingkungan kerjanya.⁴¹

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja bukan sesuatu yang bisa berdiri sendiri, tetapi membutuhkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Menurut Arep terdapat enam faktor secara garis besar yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:⁴²

1) Faktor Kebutuhan Manusia

a) Kebutuhan Dasar (Ekonomi)

Kebutuhan dasar manusia atau kebutuhan primer dapat dipenuhi oleh seseorang dengan bekerja keras menggunakan segala kemampuannya, karena kebutuhan primer ini seperti makanan, pakaian, dan tempat tinggal merupakan kebutuhan yang paling mendasar yang harus dipenuhi oleh setiap individu.

b) Kebutuhan Rasa Aman (Psikologi)

Kebutuhan rasa aman yang dimaksud adalah kebutuhan akan status, pengakuan, dan penghargaan yang dicapai karyawan dalam bekerja.

⁴¹ Andhita Maharani Dewi dan Indah Handarawati, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di CV Marthani," *Jurnal Magisma* 6, No.1 (2018): 4.

⁴² Lucky Wulan Analisa, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)" (Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang, 2021), 14-15.

c) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial adalah interaksi yang dilakukan oleh sesama karyawan atau dengan atasannya untuk memenuhi produktivitas kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan atau instansi.

2) Faktor Kompensasi

Kompensasi atau gaji adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa akan pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan. Dalam hal pemberian gaji terdapat faktor yang perlu diperhatikan antara lain:⁴³

a) Arti Gaji Bagi Karyawan

Gaji bagi karyawan memiliki arti yaitu sebagai sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan yang bersangkutan dengan keluarganya.

b) Dasar Pemberian Gaji

Pemberian gaji pada karyawan berdasarkan pasal 88B ayat (1) UU 13/2003 jo. UU 11/2020 pasal 14 PP 36/2021, upah ditetapkan berdasar satuan waktu dan satuan hasil. Berdasarkan satuan waktu dibagi menjadi upah per jam dan upah harian. Dan berdasarkan satuan hasil yang dibagi menjadi upah yang ditetapkan sesuai dengan hasil pekerjaan yang telah disepakati, penetapan besaran upah oleh pengusaha

⁴³ Andhita Maharani Dewi dan Indah Handarawati, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di CV Marthani," *Jurnal Magisma* 6, No.1 (2018): 5.

berdasarkan kesepakatan bersama, dan penetapan upah sebulan berdasarkan satuan hasil berdasarkan upah rata-rata.⁴⁴

3) Faktor Komunikasi

Komunikasi yang lancar adalah komunikasi yang terbuka dari atasan ke bawahan atau dari bawahan ke atasan. Dalam suatu organisasi perusahaan atau instansi komunikasi perlu dijalin sebaik-baiknya, karena dengan komunikasi yang baik akan meminimalisir adanya kesalahan pemahaman yang dapat mengakibatkan ketidakjelasan dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Faktor Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk dapat memotivasi orang lain, maka dapat menerapkan beberapa gaya kepemimpinan, diantaranya:

a) *Democratic Leadership* adalah suatu gaya kepemimpinan

yang menekankan pada kemampuan menciptakan moral dan kepercayaan.

b) *Dictatorial atau Autocratic Leadership* adalah suatu gaya

kepemimpinan yang menekankan pada memaksakan kepentingan pribadi atau golongan untuk mencapai keinginannya.

⁴⁴ Sekretariat Negara RI, Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Pasal 88B Tentang Kebijakan Pengupahan.

c) *Paternalistik Leadership* yaitu gabungan antara gaya kepemimpinan demokratik dan diktator.

d) *Free Rain Leadership* yaitu suatu gaya kepemimpinan yang sepenuhnya kebijakan pengoprasian manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya kepada ketentuan-ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasannya.

5) Faktor Pelatihan

Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam suatu perusahaan atau instansi. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia setiap instansi perlu melakukan pelatihan atau pendidikan bagi karyawannya. Pelatihan bagi karyawan dapat memberikan manfaat bagi karyawan yaitu dapat meningkatkan motivasi, meningkatkan kemampuan dan keterampilan, meningkatkan rasa percaya diri, mempermudah pelaksanaan tugas, meningkatkan semangat kerja, meningkatkan rasa saling menghargai, dan memberikan dorongan bagi karyawan untuk menghasilkan hasil yang terbaik.

6) Faktor Prestasi

Penilaian prestasi kerja karyawan bagi organisasi merupakan sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia, sedangkan bagi karyawan penilaian prestasi dapat memberikan semangat kerja yang berguna sebagai peningkatan produktivitas

kerja karyawan selanjutnya. Dengan adanya penilaian prestasi karyawan akan merasa bahwa hasil kerjanya diakui oleh pihak perusahaan dan dapat menjadikan motivasi kerja yang sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.⁴⁵

3. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris *productive* yang artinya menghasilkan, yaitu kekuatan atau kemampuan dalam menghasilkan sesuatu. Produktivitas kerja yang dihasilkan merupakan wujud atau tujuannya. Secara umum produktivitas kerja diartikan sebagai hubungan antara output (barang-barang atau jasa) dengan input (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Batasan tentang produktivitas menurut Webster yaitu: 1) keseluruhan fisik dibagi unit dari unsur produksi, 2) tingkat keefektifan dari manajer industri didalam penggunaan aktivitas untuk produksi, 3) keefektifan dalam menggunakan tenaga kerja dan peralatan. Dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik.

⁴⁵ Lucky Wulan Analisa, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)" (Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang, 2021), 19.

Menurut Manullang K. dan Andreas G. Munthe produktivitas kerja merupakan sikap mental yang dimiliki seseorang berupa semangat dalam bekerja keras dan ingin memperbaiki kinerjanya. Perwujudan sikap mental tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan, disiplin, keterampilan, ketekunan dalam bekerja dengan usaha diri sendiri, atau dalam pekerjaan dapat melalui manajemen dan tata cara kerja yang efisien, serta teknologi yang lebih canggih dan tepat waktu.⁴⁶

Produktivitas kerja merupakan konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan dalam menghasilkan produktivitas. Menurut Sudarmayanti produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk menyelesaikan atau menghasilkan suatu barang dan jasa secara optimal.⁴⁷ Menurut Koesnaedi dalam konteks esensi pengertian dari produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. konsep produktivitas pada dasarnya dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi

⁴⁶ Doni Irsan, Nasution, dan Sunaryo, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Work Productivity Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating," *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business* 2, No. 1 (2021): 15.

⁴⁷ Devi Hendria, dkk, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pemanen pada PT. Sekarbumi Alamlestari di Tapung Hilir," *JOM FEKON* 1, No. 2 (Oktober 2014): 4.

individu dilihat dari produktivitas yang berhubungan dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu.⁴⁸

Menurut Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang atau jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang digunakan untuk menghasilkan hasil tersebut. Sedangkan menurut George J. Washinis produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan daya hasil. Daya guna menggambarkan tingkat sumber-sumber manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk menghasilkan hasil tertentu, sedangkan daya hasil menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang digunakan.⁴⁹

Serdamayanti mengemukakan bahwa produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil sebanyak-banyaknya, tetapi kualitas kerja juga penting untuk diperhatikan, dan produktivitas bukanlah hasil yang tercipta dengan sendirinya, tetapi

harus diupayakan dengan karyawan yang diharapkan dapat terlibat dalam program organisasi sehingga bisa mengetahui apa saja yang diminta oleh organisasi dari pekerjaan yang telah dilakukan dan

⁴⁸ Hendria, Pengaruh Lingkungan Kerja, 4.

⁴⁹ Hanri Sidobalok, "Studi Mengenai Hubungan Faktor-Faktor Lapangan Yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Dan Kaulitas Kerja Tukang Pada Proyek Konstruksi Di Yogyakarta," (Tugas Akhir, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2013).

bersedia untuk melaksanakan apa saja yang dibebankan terhadap para karyawan.⁵⁰

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah sikap mental yang dimiliki seseorang berupa semangat dalam bekerja keras dan ingin memperbaiki kinerjanya, untuk meningkatkan produktivitas bisa dengan meningkatkan pengetahuan, disiplin, keterampilan, ketekunan dalam bekerja dengan usaha diri sendiri, atau dalam pekerjaan dapat melalui manajemen dan tata cara kerja yang efisien, serta teknologi yang lebih canggih dan tepat waktu. Dengan produktivitas kerja yang tinggi dapat meningkatkan hasil kerja dengan jumlah yang besar daripada jumlah outputnya. Sebaliknya jika produktivitas kerja rendah, maka hasil produksi tidak akan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

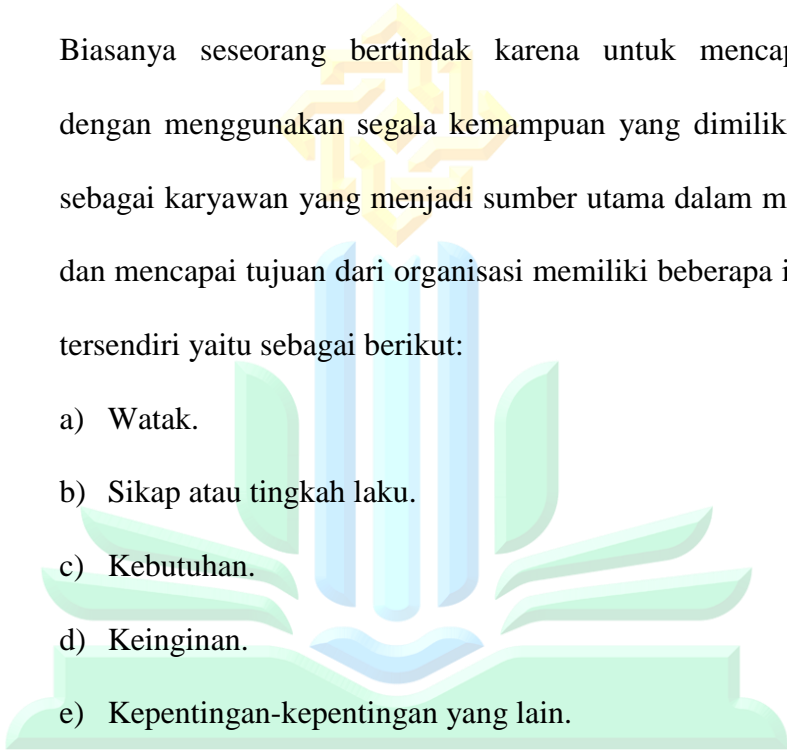
Tinggi atau rendahnya produktivitas kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, bisa dari diri karyawan itu sendiri, lingkungan organisasi, dari kebijakan organisasi atau perusahaan, atau dapat juga dari kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Oleh karena itu baik individu maupun organisasi harus memperhatikan dan mengetahui faktor-faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja agar dapat

⁵⁰ Prilly Kurnia P Manoppo, dkk, "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt. Empat Saudara Manado," *Jurnal EMBA* 9, No .4 (Oktober, 2014): 774.

meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Ravianto beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Motivasi

Motivasi adalah motivasi adalah keinginan yang timbul dari diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya seseorang bertindak karena untuk mencapai tujuan dengan menggunakan segala kemampuan yang dimiliki. Manusia sebagai karyawan yang menjadi sumber utama dalam menjalankan dan mencapai tujuan dari organisasi memiliki beberapa identifikasi tersendiri yaitu sebagai berikut:

- 
- a) Watak.
 - b) Sikap atau tingkah laku.
 - c) Kebutuhan.
 - d) Keinginan.
 - e) Kepentingan-kepentingan yang lain.
 - f) Kebiasaan dari diri sendiri.
 - g) Keadaan lingkungan dan pengalaman individu.

Karena individu memiliki identifikasi yang berbeda yang dapat diakibatkan oleh latar belakang pendidikan, lingkungan dan pengalaman sehingga dapat mempengaruhi sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu maka pada diri individu baik pegawai ataupun pemimpin memiliki sikap dan

tingkah laku yang berbeda yang berpengaruh pula terhadap keputusan yang diambil dalam pekerjaannya.

Hakikatnya motivasi pegawai dan pemimpin berbeda karena adanya perbedaan kepentingan yang ingin dicapai atau diciptakan, oleh karena itu perlu adanya motivasi yang searah untuk mencapai tujuan bersama guna keberlangsungan dan ketenagakerjaan sehingga keinginan atau cita-cita dari dua belah pihak dapat terwujud, utamanya dalam mewujudkan tujuan bersama perusahaan. Dengan demikian pegawai akan mengetahui fungsi, peran dan tanggung jawab dilingkungan kerjanya, sebaliknya pemimpin perusahaan juga perlu menumbuhkan iklim kerja yang sehat yang memenuhi hak dan kewajiban para karyawannya.

2) Kedisiplinan

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam

perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok dalam mematuhi atau mengikuti segala peraturan yang telah ditentukan. Kedisiplinan dapat terbentuk melalui latihan seperti dengan menghargai waktu dan biaya yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap

produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja bukan suatu tujuan, tetapi menjadi sarana dalam pencapaian tujuan.

3) Etos Kerja

Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas kerja, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai seberapa jauh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mempercayai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Untuk mengembangkan etos kerja guna meningkatkan produktivitas kerja ada beberapa hal yaitu:

a) Peningkatan produktivitas kerja melalui penumbuhan etos kerja dapat dilakukan melalui pendidikan yang terarah kepada pembentukan sikap mental pembangunan, sikap atau watak positif dengan mengembangkan inisiatif, kreatifitas, berani mengambil resiko, sistematis dan skeptis.

b) Sistem pendidikan yang disesuaikan dengan kebutuhan pengembangan potensi yang memerlukan keahlian dan keterampilan serta sekaligus meningkatkan kreativitas, produktivitas, kulaitas dan efisiensi kerja.

c) Menumpuhkan motivasi kerja, dari sudut pandang pekerjaan yaitu mampu mengorbankan waktu dan kenikmatan hidup lainnya demi menjalankan pekerjaan dengan maksimal.

4) Keterampilan

Dalam dunia kerja keterampilan seorang karyawan menjadi salah satu hal yang dapat menentukan tingkat produktivitas kerja. Oleh karena itu setiap individu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama pada era globalisasi seperti sekarang ini, dimana teknologi berkembang dengan sangat cepat. Seseorang dinyatakan terampil dan produktif apabila dalam suatu waktu tertentu orang tersebut mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

5) Pendidikan

Pendidikan menjadi salah satu yang perlu selalu dikembangkan dengan pendidikan formal maupun informal. Karena setiap penggunaan teknologi hanya akan dapat dikuasai melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang kita miliki.

6) Lingkungan Dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong seseorang senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Iklim kerja yang sehat dapat mendorong sikap keterbukaan baik dari pikiran pegawai atau pimpinan sehingga mampu menumbuhkan motivasi

kerja yang searah antara pegawai dan pimpinan dalam menciptakan tujuan dan meningkatkan produktivitas kerja.⁵¹

Sedangkan menurut Taryaman Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi beberapa kelompok variabel, yaitu:

- a) Variabel individu: Kemampuan dan keterampilan mental dan fisik. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, pengalaman. Demografis: umur, etnis, jenis kelamin.
- b) Variabel organisasi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur.
- c) Variabel psikologis: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.⁵²



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁵¹ Kiki Ernawati, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2017," (Skripsi, STIKES Bakti Husada Mulia, Madiun, 2017), 42-46.

⁵² Wahidya Difta Sunanda, "Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)," *Jurnal Ilmu Manajemen* 17, No. 1 (2020): 23.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. PENDEKATAN DAN JENIS PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data-data yang diperoleh sebagai jawaban dari rumusan masalah peneliti diperoleh dari skala sikap yang diukur melalui rasio numerik. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang dapat digunakan jika data yang dikumpulkan merupakan data kuantitatif atau jenis data lain yang dapat dikuantitatifkan dan diolah menggunakan teknik statistik.⁵³ Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif merupakan suatu usaha untuk memberikan jawaban terhadap suatu masalah atau mendapatkan informasi lebih mendalam dan luas terhadap suatu fenomena dengan menggunakan tahap-tahap penelitian dengan pendekatan kuantitatif.⁵⁴

B. POPULASI DAN SAMPEL

Populasi merupakan keseluruhan dari objek yang akan atau ingin diteliti. Bagian dari populasi dapat berupa benda hidup atau benda mati, dan manusia, dimana sifat yang ada padanya dapat diukur dan diamati.⁵⁵ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang beragama Islam yang bekerja di kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi yang berjumlah 58 orang.

⁵³ A Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Gabungan*, Edisi Pertama, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), 43.

⁵⁴ Muri, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 63.

⁵⁵ Syahrul dan Salim, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka Media, 2014), 113.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sampling* dengan metode sensus atau sampling jenuh, yakni pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel.⁵⁶ Hal ini dilakukan karena menurut Arikunto apabila subjek penelitian kurang dari 100, maka lebih baik diambil keseluruhan, akan tetapi jika jumlah subjek besar dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.⁵⁷ Serta bertujuan untuk membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yakni sebanyak 58 orang yang merupakan karyawan di kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi.

C. TEKNIK DAN INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Metode angket (koesioner), yakni sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.
2. Skala Likert digunakan oleh peneliti yang bertujuan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau fenomena sosial. Dalam penelitian ini fenomena sosial diidentifikasi secara khusus oleh peneliti. Selanjutnya disebut sebagai variabel dalam penelitian. Variabel yang diukur dalam skala Likert menjadi variabel indikator. Indikator ini

⁵⁶ Fenti Hikmawati, *Metode Penelitian*, (Depok: Rajawali Pers, 2019), 69.

⁵⁷ Rian Maulana, "Analisis Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah" (Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Aceh, 2019), 47.

kemudian digunakan sebagai titik awal untuk pengembangan langkah-langkah awal. Indikator ini dapat berwujud pernyataan atau kalimat pertanyaan. Tiap-tiap jawaban dari masing-masing instrumen menunjukkan perolehan nilai atau skor dibawah ini.⁵⁸

Tabel.1
Skor Penilaian Jawaban

Skala Likert	Skor Nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral atau Kadang	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2019

D. ANALISIS DATA

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kebenaran suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara cepat.⁵⁹

Uji validitas dilakukan untuk menguji sah tidaknya suatu koesioner mendefinisikan validitas sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya dari apa yang diukur.

Dalam penelitian ini uji validitas merupakan suatu uji yang digunakan

⁵⁸ Ekonometrika Terapan Suliyanto, “Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS”, Yogyakarta: Cv”, (Andi Offset, 2016), 110

⁵⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Keempat (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005), 55.

untuk menguji sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang ingin diukur.

Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* dengan level signifikansi 5% dan nilai kritisnya dimana $r > 0,30$. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika $r \geq 0,3$. Jadi, apabila korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah keandalan yang dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan. Suatu kuesioner memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercayai jika kuesioner itu stabil, dan dapat diandalkan karena penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa.⁶⁰

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien Alpha Cronbach yang dirumuskan sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{r}{1+(K-1)r}$$

Dimana:

α = Keandalan Alpha Cronbach

k = Jumlah pernyataan dalam skala

r = Rata-rata korelasi diantara butir pernyataan

⁶⁰ Moh Nazir, *Metode Penelitian*, Cetakan III (Jakarta: Ghalia Indonesia Jakarta, 2008), 125.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji data penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi, uji normalitas, heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model distribusi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.⁶¹ Dasar pengambilan keputusan antara lain, Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas data juga dilakukan dengan uji kolmogorov-smirnov. Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistik, suatu data dinyatakan

⁶¹ Husain Umar, *Desain Penelitian MSDS dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik Dan Berbasis Pemecahan Masalah*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2008), 77-78.

berdistribusi normal jika nilai asymp Sig (2-tailed) hasil perhitungan kolmogorov-smornov lebih besar dari $\frac{1}{2} \alpha$ atau 0,5.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.⁶²

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik Scatterplot. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar analisis:

1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.

2) Jika ada pola yang jelas, seperti titik-titik di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui tingkat korelasi antar variabel independen pada model regresi. Apabila terjadi korelasi yang kuat maka terjadi masalah yang

⁶² Umar, *Desain Penelitian MSDS*, 82.

harus diatasi.⁶³ Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi digunakan matrik korelasi variabel-variabel bebas, dan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan perhitungan bantuan program SPSS for windows.

Jika dari matrik korelasi antar variabel bebas korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 90), maka hal ini merupakan indikasi adanya problem multikolinieritas, dan sebaliknya. Nilai cutoff yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya problem multikolinieritas adalah Tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh religiusitas dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. model hubungan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel X₁ (religiusitas)

b₂ = Koefisien regresi variabel X₂ (motivasi kerja)

⁶³ Umar, *Desain Penelitian MSDS*, 80.

X_1 = Religiusitas

X_2 = Motivasi kerja

e = eror / variabel pengganggu

4. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Simultan/ Bersama-sama (Uji F)

Uji simultan atau uji F yaitu menguji pengaruh variabel bebas secara simultan (serentak) terhadap variabel terikat dengan menggunakan Uji F-tes dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)(N-K-1)}$$

Dimana:

F = Pendapatan Distribusi Probabilitas

K = Banyaknya variabel bebas

R² = Koefisien

Dalam pengujian regresi berganda berlaku ketentuan sebagai berikut:

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Ha ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Ho: adalah hipotesis nihil yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

H_a : adalah hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji Secara Parsial Atau Sendiri-Sendiri (Uji T)

Uji parsial yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas atau independent variable secara sendiri-sendiri (parsial) dengan mempengaruhi variabel terikat atau dependent variable yang dilakukan dengan cara membandingkan nilai kritis t dengan nilai t-tes yang terdapat pada tabel Analysis of Variances dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS for Windows. Adapun formula uji t-tes dengan persamaan sebagai berikut:⁶⁴

$$t = r \sqrt{\frac{n - K - 1}{i - r^2}}$$

Dalam pengujian tersebut berlaku hukum sebagai berikut:

H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

H_a diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

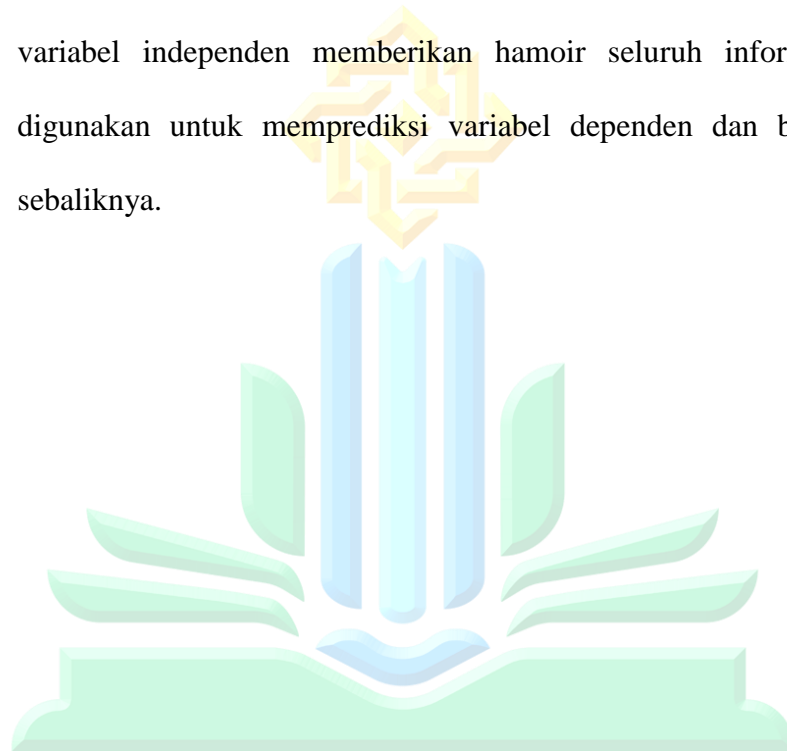
H_a ditolak jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

Hasil perhitungannya dengan menggunakan komputer program SPSS For windows.

⁶⁴ Anto Dayan, *Pengaruh Model Statistik*, Jilid 2 (Jakarta: PT Pustaka LP3ES, 2017), 337.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk menjelaskan seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penilaian koefisien determinasi antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi memiliki nilai yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen dan begitu juga sebaliknya.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. GAMBARAN OBYEK PENELITIAN

1. Profil Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banyuwangi sebagai salah satu unsur pelaksanaan Pemerintah Daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Banyuwangi Nomor 33 Tahun 2020 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Bupati Banyuwangi Nomor 56 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi dengan susunan organisasi sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.
- b. Sekertaris.
- c. Kepala Bidang Kebudayaan.
- d. Kelapa Bidang Produk Pariwisata.

- e. Kepala Bidang Pemasaran.
- f. Kepala Bidang Atraksi dan Ekonomi Kreatif.

Berdasarkan Peraturan Bupati No. 33 Tahun 2020, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang Kebudayaan dan Pariwisata.

2. Visi Dan Misi Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi

a. Visi dan Misi Kabupaten Banyuwangi

Visi pembangunan daerah dalam RPJMD adalah visi Kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih yang disampaikan pada waktu pemilihan kepala daerah (pilkada). Visi Kepala daerah dan wakil kepala daerah terpilih menggambarkan arah pembangunan atau kondisi masa depan daerah yang ingin dicapai (desired future) dalam masa jabatan selama 5 (lima) tahun sesuai misi yang diemban.

Visi pembangunan daerah Kabupaten Banyuwangi untuk periode RPJMD 2022-2026 sesuai dengan visi kepala daerah terpilih adalah “Terwujudnya masyarakat Banyuwangi Yang Semakin Maju, Sejahtera dan Berkah”. Dalam upaya mewujudkan visi tersebut, perlu dirumuskan misi yang menjelaskan ruang lingkup prioritas dalam melaksanakan kegiatannya. Hal ini dimaksudkan agar arah setiap program dan kegiatan menjadi jelas dan dapat menciptakan keadaan yang membuat kehidupan masyarakat di daerah berlangsung efektif serta memiliki peran penting untuk memberikan pengaruh dan turut mendukung kemajuan daerah.

Misi Kabupaten Banyuwangi yang memuat misi Bupati dan Wakil Bupati terpilih sebagai berikut:

- 1) Membangun Ekonomi Inklusif dan Pemerataan infrastruktur yang mampu mengungkit produktifitas sektor unggulan dan menguatkan ketahanan lingkungan.
- 2) Membangun SDM Unggul berkarakter dan harmonisasi sosial yang kondusif.
- 3) Membangun layanan publik dan tata Kelola pemerintahan yang inovatif dan dinamis.

Selanjutnya dalam rangka mewujudkan visi sebagaimana tersebut di atas, diperlukan gambaran dan upaya secara lebih detail yang diaplikasikan dalam bentuk penyusunan misi. Misi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi merupakan pelaksanaan dari misi 1 dan misi 2 bupati.

b. Tujuan dan Sasaran Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi

Tujuan merupakan hasil akhir yang ingin dicapai oleh suatu organisasi, dimana pencapaian target-target tersebut merupakan ukuran dari keberhasilan kinerja faktor-faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, tujuan merupakan bagian integral dari proses manajemen strategi yang didalamnya mengandung usaha untuk melaksanakan keinginan. Tujuan dan sasaran Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banyuwangi yaitu, sebagai berikut:

Tabel 4.1
Tujuan dan Sasaran Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
Kabupaten Banyuwangi

No	Tujuan/sasaran	Indikator tujuan/sasaran
1	Meningkatkan Daya Saing Psriwisata Yang Berkelanjutan	Indeks Daya Saing Pariwisata
	Meningkatkan daya tarik pariwisata Banyuwangi	*Price Competitiveness Indicator (PIC) (Juta Rupiah) *Human Tourism Indicator (HIT)
2	Meningkatkan Pelestarian Kebudayaan Dan Kearifan Lokal	Indeks Pembangunan Kebudayaan
	Meningkatkan pengelolaan kekayaan dan keragaman budaya	Persentase warisan budaya yang telah dikelola dan dilestarikan

Sumber: Disbudpar Kabupaten Banyuwangi

3. Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banyuwangi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
Kabupaten Banyuwangi



Sumber : Disbudpar Kabupaten Banyuwangi

Pejabat Struktural Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi

Tabel 4.2
Struktural Pejabat Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
Kabupaten Banyuwangi

No	Nama/NIP	Jabatan
1	M.Y. Bramuda, S.Sos., MBA., MM NIP. 197301261992011001	Kepala Dinas
2	Ir. Choliqul Ridha NIP. 196709081993021001	Sekertaris Dinas
3	Edy Mulyono, S.T NIP. 196709201999011001	Kepala Bidang Produk Pariwisata
4	Ainur Rofik, S.Sos NIP. 197008302002121004	Kepala Bidang Pemasaran
5	Drs. Dewa Made Alit Budi Siswanto, M.E NIP. 196809241993021001	Kepala Bidang Kebudayaan
6	Endang Sulistyani, S.Sos NIP. 196612291990102001	Kepala Bidang Ekonomi Kreatif
7	Suryani Agus Wahyuti, S.H NIP. 196508071992022002	Kasubag Umum dan Kepegawaian
8	Dra. Siti Ngaisah NIP. 196507121994032006	Kasubag Keuangan Dan Perlengkapan
9	Sandra Aris Wagiono, S.E NIP. 198003242009011010	Kasubag Penyusunan Program
10	Iswanto, S.Pd NIP. 196606271988031007	Kasi Pengembangan dan Pengelolaan Destinasi Wisata
11	Agus Siswanto, S.Ap NIP. 196408181986031021	Kasi Adat dan Cagar Budaya
12	Alimi, S.H NIP. 196501111990031007	Kasi Promosi Wisata dan Budaya

Sumber : Disbudpar Kabupaten Banyuwangi

4. Tugas dan Fungsi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banyuwangi

a. Tugas Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banyuwangi

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang kebudayaan dan pariwisata.
- 2) Pelaksanaan kebijakan teknis dibidang kebudayaan dan pariwisata.
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang kebudayaan dan pariwisata.

- 4) Pelaksanaan administrasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

b. Fungsi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banyuwangi

- 1) Menyusun rencana program kerja tahunan dan lima tahunan dinas dengan cara mengkoordinasikan dan meminta masukan kepada masing-masing Kepala Bidang, agar tercipta pedoman kerja yang realistis dan dapat dilaksanakan.
- 2) Merumuskan dan menetapkan kebijakan teknis bidang Kebudayaan dan Pariwisata dengan merujuk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk dilaksanakan oleh sekretariat, bidang, subbag, seksi dan UPT Dinas.
- 3) Menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang Kebudayaan dan Pariwisata.
- 4) Melaksanakan pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang Kebudayaan dan Pariwisata.
- 5) Menyusun kebijakan teknis pelaksanaan tugas yang menjadi tanggungjawabnya sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan oleh Pemerintah.
- 6) Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pekerjaan dibidang Kebudayaan dan Pariwisata dengan metode pengawasan melekat, monitoring dan pengendalian kegiatan agar pelaksanaan tugas sesuai ketentuan.

- 7) Melaksanakan dan mengkoordinasikan pelaksanaan di bidang atraksi dan ekonomi kreatif.
 - 8) melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.
 - 9) menyampaikan laporan hasil evaluasi, saran dan pertimbangan di bidang tugas dan fungsinya kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
- c. Tugas dan fungsi masing-masing bidang di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banyuwangi
- 1) Bidang Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang dalam melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas terdiri dari 3 Sub bagian antara lain sub bagian Umum dan Kepegawaian, sub bagian keuangan dan perlengkapan dan sub bagian penyusunan program yang dalam

melaksanakan tugasnya berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris. Bidang Sekretariat mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan

mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, penyusunan program, hubungan masyarakat dan protokol. Sedangkan fungsi dari bidang sekretariat adalah sebagai berikut :

- a) Pengelolaan dan pelayanan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, urusan rumah tangga, humas dan protokol.
- b) Pelaksanaan koordinasi penyusunan program, kegiatan dan anggaran di lingkungan dinas.
- c) Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan tugas-tugas bidang.
- d) Pengelolaan kearsipan dan perpustakaan dinas.
- e) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi organisasi dan tata laksana.
- f) Penyelenggaraan hubungan kerja dibidang administrasi dengan perangkat daerah terkait.
- g) Pelaksanaan dan pengkoordinasian urusan ganti rugi, tindak lanjut Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP), penyiapan bahan dan penyusunan Renstra, Renja/RKT, LPPD, laporan kinerja dinas dan surat menyurat.
- h) engkoordinasian penyusunan indikator kinerja utama (IKU) dinas.
 - i) engkoordinasian penyusunan indikator kinerja individu (IKI).
 - j) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2) Bidang Kebudayaan

Bidang Kebudayaan mempunyai tugas menyelenggarakan pembinaan, pengembangan dan pelestarian dibidang kebudayaan.

Fungsi dari bidang kebudayaan adalah sebagai berikut:

- a) Pembinaan, pengembangan dan pelestarian kebudayaan.
- b) Fasilitasi pagelaran budaya sebagai obyek wisata.
- c) Pemrosesan pemberian rekomendasi izin pendirian lembaga pendidikan/sanggar di bidang seni budaya.
- d) Fasilitasi penyusunan kemasan paket wisata budaya.
- e) Peningkatan kemitraan penelitian dan pengkajian pengembangan kebudayaan dan arkeologi.
- f) Pengembangan pengelolaan seni budaya dan arkeologi serta museum.
- g) Peningkatan pemahaman dan pengembangan nilai-nilai adat dan tradisi lokal.
- h) Fasilitasi penyusunan data base kebudayaan.
- i) Peningkatan pemahaman nilai sejarah dan tradisi.
- j) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3) Bidang Produk Pariwisata

Bidang Produk Pariwisata mempunyai tugas menyelenggarakan pembinaan, pengembangan, pemanfaatan dan pengelolaan destinasi wisata, kawasan strategis pariwisata sumber daya pariwisata. Sedangkan fungsi dari bidang produk pariwisata sebagai berikut:

- a) Pembinaan dan pengembangan destinasi wisata, kawasan strategis pariwisata dan sumber daya pariwisata.

- b) Pemberian pertimbangan teknis penentuan kawasan strategis dan pemrosesan perizinan dibidang usaha jasa pariwisata, dan ekonomi kreatif.
- c) Membangun kerjasama lintas sektor dalam pengelolaan destinasi wisata, kawasan strategis pariwisata dan pengembangan usaha jasa pariwisata.
- d) Pemantauan dan evaluasi kegiatan pembinaan, pengembangan destinasi wisata, kawasan strategis 13 pariwisata dan sumber daya pariwisata serta pelaksanaan kerjasama lintas sektor.
- e) Penyusunan laporan pelaksanaan dan evaluasi kegiatan pembinaan pengembangan dan pengelolaan destinasi wisata, kawasan strategis pariwisata, sumber daya pariwisata pelaksanaan kerjasam lintas sektor.
- f) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4) Bidang Pemasaran

Bidang Pemasaran mempunyai tugas melaksanakan promosi dan pelayanan informasi pariwisata dan Budaya. Fungsi dari bidang pemasaran adalah sebagai berikut:

- a) Pelaksanaan upaya pengembangan pemasaran wisata.
- b) Peningkatan kerjasama pemasaran baik di dalam maupun luar negeri dengan menonjolkan keunggulankeunggulan daerah.
- c) Peningkatan koordinasi pengembangan jaringan aksesibilitas.

- d) Pelaksanaan promosi intensif di dalam dan luar negeri.
- e) erancangan dan mensinergikan pembuatan even-even untuk meningkatkan kunjungan.
- f) Peningkatan kemitraan pengembangan produk dan promosi.
- g) Peningkatan pembangunan sistem informasi pelayanan kepariwisataan.
- h) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5) Bidang Atraksi Dan Ekonomi Kreatif

Bidang Atraksi dan Ekonomi Kreatif mempunyai tugas melaksanakan dan mengkoordinir seluruh kegiatan atraksi/event yang diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten, serta mengembangkan kegiatan ekonomi kreatif berbasis ke arifan lokal. Fungsi dari bidang atraksi dan ekonomi kreatif adalah sebagai berikut:

- a) Melaksanakan penyusunan program rencana atraksi/event yang diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten, dan ekonomi kreatif terhadap pengembangan wisata berbasis ke arifan lokal.
- b) Mengkoordinir persiapan dan pelaksanaan atraksi/event masyarakat dengan stakeholder terkait.
- c) Mengevaluasi atraksi/event yang diselenggarakan oleh Pemerintah Kabupaten untuk bahan penyusunan rencana atraksi/event selanjutnya.

- d) Melakukan pemberdayaan dan pengembangan terhadap industri kreatif masyarakat.
- e) Mengkoordinasikan upaya peningkatan industri kreatif yang mendukung Pariwisata dengan stakeholder terkait.
- f) Mendorong tumbuhnya atraksi/event dan industri kreatif yang berbasis kearifan lokal.
- g) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai tugas dan fungsinya.

B. PENYAJIAN DATA

1. Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden dapat dilihat dari deskripsi responden. Deskripsi responden terdiri dari usia dan masa kerja responden. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjelaskan latar belakang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Untuk mengetahui gambaran umum responden, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden apabila dilihat dari masa kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah	Persentase
1	17-25	7	12,1
2	26-35	30	51,7
3	36-45	5	8,6
4	46-58	16	27,6
Total		58	100%

Sumber: Data Diolah, 2022

Usia responden, berdasarkan pada tabel diatas dapat dikatakan bahwa sejumlah 30 orang (51,7%) mempunyai usia antara 26 – 35 tahun, 16 orang (27,6%) mempunyai usia antara 46 – 58 tahun, 7 orang (12,1%) mempunyai usia antara 17 – 25 tahun, dan 5 orang (8,6%) mempunyai usia antara 36 – 45 tahun.

b. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden apabila dilihat dari masa kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (tahun)	Jumlah	Persentase
1	1-5	23	39,7
2	6-10	21	36,2
3	11-15	6	10,3
4	16-20	3	5,2
5	Lebih dari 20	5	8,6
Total		58	100%

Sumber: Data Diolah, 2022

Masa kerja responden, berdasarkan pada tabel diatas, dapat dikatakan bahwa sejumlah 23 orang (39,7%) mempunyai masa kerja antara 1 – 5 tahun, 21 orang (36,2%) mempunyai masa kerja antara 6 – 10 tahun, 6 orang (10,3%) mempunyai masa kerja antara 11 – 15 tahun, 5 orang (8,6%) mempunyai masa kerja lebih dari 20 tahun, dan 3 orang (5,2%) mempunyai masa kerja antara 16 – 20 tahun.

2. Hasil Penelitian

a. Variabel Religiusitas

Tabel 4.5
Distribusi Frakuensi Responden terhadap Item Pernyataan
Variabel Religiusitas

Indikator	Jawaban									
	STS	%	TS	%	K	%	S	%	SS	%
X1.1	0	0	0	0	0	0	26	44,8	32	55,2
X1.2	0	0	0	0	2	3,4	19	32,8	37	63,8
X1.3	0	0	0	0	1	1,7	25	43,1	32	55,2
X1.4	0	0	0	0	11	19,0	35	60,3	12	20,7
X1.5	0	0	0	0	0	0	30	51,7	28	48,3
X1.6	0	0	0	0	2	3,4	33	56,9	23	39,7
X1.7	0	0	0	0	11	19,0	33	56,9	14	24,1
X1.8	0	0	0	0	6	10,3	38	65,5	14	24,1
X1.9	0	0	1	1,7	3	5,2	35	60,3	19	32,8
X1.10	0	0	0	0	1	1,7	22	37,9	35	60,3

Sumber: Diolah dari data SPSS, 2022

Berdasarkan data pada tabel dapat diketahui bahwa persepsi sebagian besar responden sudah baik terhadap item-item pernyataan variabel religiusitas. Sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju mengenai masing-masing item pernyataan pada variabel religiusitas.

b. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.6
Distribusi Frakuensi Responden terhadap Item Pernyataan
Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Jawaban									
	STS	%	TS	%	K	%	S	%	SS	%
X2.1	0	0	0	0	3	5,2	44	75,9	11	19,0
X2.2	0	0	1	1,7	5	8,6	38	65,5	14	24,1
X2.3	1	1,7	0	0	1	1,7	42	72,4	14	24,1
X2.4	0	0	0	0	9	15,5	40	69,0	9	15,5
X2.5	0	0	0	0	4	6,9	34	58,6	20	34,5
X2.6	0	0	0	0	4	6,9	41	70,7	13	22,4

X2.7	0	0	1	1,7	9	15,5	39	67,2	9	15,5
X2.8	0	0	2	3,4	7	12,1	33	56,9	16	27,6
X2.9	0	0	0	0	0	0	42	72,4	16	27,6
X2.10	0	0	0	0	2	3,4	43	74,1	13	22,4

Sumber: Diolah dari data SPSS, 2022

Berdasarkan data pada tabel dapat diketahui bahwa persepsi sebagian besar responden sudah baik terhadap item-item pernyataan variabel motivasi kerja. Sebagian besar responden menyatakan setuju mengenai masing-masing item pernyataan pada variabel motivasi kerja.

c. Variabel Produktivitas Kerja

Tabel 4.7
Distribusi Frakuensi Responden terhadap Item Pernyataan
Variabel Produktivitas Kerja

Indikator	Jawaban									
	STS	%	TS	%	K	%	S	%	SS	%
Y1	0	0	0	0	1	1,7	42	72,4	15	25,9
Y2	0	0	0	0	0	0	36	62,1	22	37,9
Y3	0	0	0	0	3	5,2	43	74,1	12	20,7
Y4	0	0	0	0	1	1,7	39	67,2	18	31,0
Y5	0	0	0	0	9	15,5	29	50,0	20	34,5
Y6	0	0	0	0	0	0	39	67,2	19	32,8
Y7	0	0	1	1,7	8	13,8	36	62,1	13	22,4
Y8	0	0	0	0	1	1,7	25	43,1	32	55,2
Y9	0	0	0	0	4	6,9	41	70,7	13	22,4
Y10	0	0	0	0	0	0	33	56,9	25	43,1
Y11	0	0	0	0	1	1,7	32	55,2	25	43,1
Y12	0	0	0	0	2	3,4	35	60,3	21	36,3

Sumber: Diolah dari data SPSS, 2022

Berdasarkan data pada tabel dapat diketahui bahwa persepsi sebagian besar responden sudah baik terhadap item-item pernyataan variabel produktivitas kerja. Sebagian besar responden menyatakan

setuju dan sangat setuju mengenai masing-masing item pernyataan pada variabel produktivitas kerja.

C. Analisis Dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kebenaran suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara cepat.⁶⁵

Uji validitas dilakukan untuk menguji sah tidaknya suatu koesioner mendefinisikan validitas sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya dari apa yang diukur. Dalam penelitian ini uji validitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk menguji sejauh mana istrumen penelitian mampu mengukur apa yang ingin diukur.

Valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* dengan level signifikansi 5% dan nilai kritisnya dimana $r > 0,30$. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah jika $r \geq 0,3$. Jadi, apabila korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

⁶⁵ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Keempat (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005), 55.

Tabel 4.8
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	R tabel	R hitung	Keterangan
1	X1 = Religiusitas	X1.1	0,258	0,661	VALID
		X1.2	0,258	0,441	VALID
		X1.3	0,258	0,489	VALID
		X1.4	0,258	0,490	VALID
		X1.5	0,258	0,571	VALID
		X1.6	0,258	0,211	VALID
		X1.7	0,258	0,470	VALID
		X1.8	0,258	0,255	VALID
		X1.9	0,258	0,457	VALID
		X1.10	0,258	0,537	VALID
2	X2 = Motivasi Kerja	X2.1	0,258	0,172	VALID
		X2.2	0,258	0,775	VALID
		X2.3	0,258	0,434	VALID
		X2.4	0,258	0,595	VALID
		X2.5	0,258	0,420	VALID
		X2.6	0,258	0,433	VALID
		X2.7	0,258	0,480	VALID
		X2.8	0,258	0,778	VALID
		X2.9	0,258	0,468	VALID
		X2.10	0,258	0,565	VALID
3	Y = Produktivitas Kerja	Y1	0,258	0,492	VALID
		Y2	0,258	0,613	VALID
		Y3	0,258	0,728	VALID
		Y4	0,258	0,292	VALID
		Y5	0,258	0,556	VALID
		Y6	0,258	0,595	VALID
		Y7	0,258	0,483	VALID
		Y8	0,258	0,407	VALID
		Y9	0,258	0,478	VALID
		Y10	0,258	0,385	VALID
		Y11	0,258	0,575	VALID
		Y12	0,258	0,646	VALID

Sumber: Diolah dari data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program SPSS, maka semua butir pertanyaan dikatakan valid, karena dari semua nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel (0,258). Dengan demikian berarti, bahwa semua instrumen baik untuk variabel bebas (X) maupun variabel

terikat (Y) dapat dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah keandalan yang dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan. Suatu kuesioner memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercayai jika kuesioner itu stabil, dan dapat diandalkan karena penggunaan kuesioner tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang serupa.⁶⁶

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan melihat koefisien Alpha Cronbach yang dirumuskan sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{r}{1+(K-1)r}$$

Dimana:

α = Keandalan Alpha Cronbach

k = Jumlah pernyataan dalam skala

r = Rata-rata korelasi diantara butir pernyataan

Tabel 4.9
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Standar Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	X1 = Religiusitas	0,60	0,559	Reliable
2	X2 = Motivasi Kerja	0,60	0,702	Reliable
3	Y = Produktivitas Kerja	0,60	0,750	Reliable

Sumber: Diolah dari data SPSS, 2022

⁶⁶ Moh Nazir, *Metode Penelitian*, Cetakan III (Jakarta: Ghalia Indonesia Jakarta, 2008), 125.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item dapat dikatakan reliabel, karena nilai alpha lebih dari 0,6 dan tingkat kehandalan cukup tinggi.

2. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji data penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi, uji normalitas, heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model distribusi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.⁶⁷ Dasar pengambilan keputusan antara lain, Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data (titik) menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak

⁶⁷ Husain Umar, *Desain Penelitian MSDS dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik Dan Berbasis Pemecahan Masalah*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2008), 77-78.

memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas data juga dilakukan dengan uji kolmogorov-smirnov. Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistik, suatu data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai asymp Sig (2-tailed) hasil perhitungan kolmogorov-smirnov lebih besar dari $\frac{1}{2} \alpha$ atau 0,5.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.56647755
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.095
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.764
Asymp. Sig. (2-tailed)		.604

Sumber: Diolah dari data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwasanya hasil uji normalitas menggunakan kolmogorov smirnov didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,604. Dari nilai signifikansi yang didapatkan dapat dinyatakan bahwa signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdistribusi secara normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual suatu

pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskadastisitas.⁶⁸

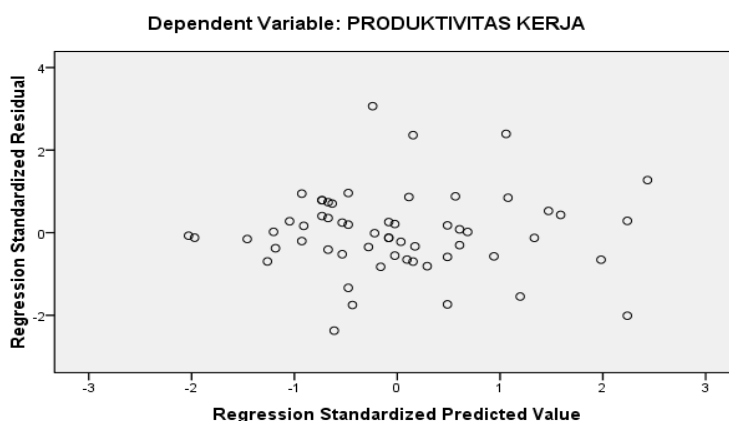
Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskadastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik Scatterplot. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskadastisitas.

Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskadastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, seperti titik-titik di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskadastisitas.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Sumber: Diolah dari data SPSS, 2022

⁶⁸ Umar, *Desain Penelitian MSDS*, 82.

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada gambar scatterplot terlihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas dan teratur. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi variabel dependen berdasarkan masukan variabel independennya.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui tingkat korelasi antar variabel independen pada model regresi. Apabila terjadi korelasi yang kuat maka terjadi masalah yang harus diatasi.⁶⁹ Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi digunakan matrik korelasi variabel-variabel bebas, dan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan perhitungan bantuan program SPSS for windows.

Jika dari matrik korelasi antar variabel bebas korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 90), hal ini merupakan indikasi adanya problem multikolinieritas, dan sebaliknya. Nilai cutoff yang digunakan untuk menunjukkan adanya problem multikolinieritas adalah $Tolerance < 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$.

⁶⁹ Husain Umar, *Desain Penelitian MSDS*, 80.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
RELIGIUSITAS	.915	1.093
MOTIVASI KERJA	.915	1.093

Sumber: Diolah dari data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai tolerance untuk semua variabel independen dalam penelitian bernilai lebih besar dari 0,1 sedangkan nilai VIF untuk semua variabel independen di dalam penelitian ini bernilai kurang dari 5. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh religiusitas dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. model hubungan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel X_1 (religiusitas)

b_2 = Koefisien regresi variabel X_2 (motivasi kerja)

X_1 = Religiusitas

X_2 = Motivasi kerja

e = eror / variabel pengganggu

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	10.559	6.712	
RELIGIUSITAS	.543	.141	.418
MOTIVASI KERJA	.417	.121	.375

Sumber: Diolah dari data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang ditampilkan pada tabel diatas maka persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 10,559 + 0,543X_1 + 0,417X_2$$

Dari persamaan tersebut, dapat diartikan bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel religiusitas sebesar 0,543 (positif) yang artinya religiusitas berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, diartikan bahwa jika religiusitas meningkat dan variabel lainnya tetap maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,543.

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa religiusitas memiliki pengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,543 dan nilai signifikansi 0,000. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa ketika seorang

karyawan memiliki religiusitas, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dan sebaliknya ketika religiusitas karyawan menurun maka produktivitas kerja karyawan akan menurun. Hasil signifikan menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh pada tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,417 yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, diartikan bahwa jika motivasi kerja meningkat dan variabel lainnya tetap maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,417.

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,417 dan nilai signifikansi 0,000. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan memiliki motivasi, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dan sebaliknya ketika motivasi kerja karyawan menurun maka produktivitas kerja karyawan akan menurun. Hasil signifikan menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh pada tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji secara simultan/bersama-sama (Uji F)

Uji simultan atau uji F yaitu menguji pengaruh variabel bebas secara simultan (serentak) terhadap variabel terikat dengan menggunakan Uji F-tes dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)(N-K-1)}$$

Dimana:

F = Pendapatan Distribusi Probabilitas

K = Banyaknya variabel bebas

R² = Koefisien

Dalam pengujian regresi berganda berlaku ketentuan sebagai berikut:

H₀ diterima jika Fhitung < Ftabel

H₀ ditolak jika Fhitung > Ftabel

H_a diterima jika Fhitung > Ftabel

H_a ditolak jika Fhitung < Ftabel

H₀: adalah hipotesis nihil yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

H_a: adalah hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Uji Secara Simultan)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	257.052	2	128.526	18.828	.000 ^a
Residual	375.448	55	6.826		
Total	632.500	57			

Sumber: Diolah dari data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel F di atas, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 18,828 sedangkan F tabel sebesar 3,16 atau Fhitung lebih besar daripada Ftabel ($18,828 > 3,16$) dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 (5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa religiusitas dan motivasi kerja secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

b. Uji secara parsial/sendiri-sendiri (Uji t)

Uji parsial yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas atau independent variable secara sendiri-sendiri (parsial) dengan mempengaruhi variabel terikat atau dependent variable yang dilakukan dengan cara membandingkan nilai kritis t dengan nilai t-tes yang terdapat pada tabel Analysis of Variances dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS for Windows. Adapun formula uji t-tes dengan persamaan sebagai berikut:⁷⁰

$$t = r \sqrt{\frac{n - K - 1}{1 - r^2}}$$

Dalam pengujian tersebut berlaku hukum sebagai berikut:

H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

H_a diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

H_a ditolak jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

⁷⁰ Anto Dayan, *Pengaruh Model Statistik*, Jilid 2 (Jakarta: PT Pustaka LP3ES, 2017), 337.

Hasil perhitungannya dengan menggunakan komputer program
SPSS For windows.

Tabel 4.14
Hasil Uji t (Uji Secara Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.559	6.712		1.573	.121
RELIGIUSITAS	.543	.141	.418	3.847	.000
MOTIVASI KERJA	.417	.121	.375	3.450	.001

Sumber : Diolah dari data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil tabel uji T diatas dapat dijelaskan sebagai

berikut:

- 1) Pengaruh Religiusitas (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi variabel peran religiusitas sebesar 0,000 artinya $0,000 < 0,05$ (5%). Atau t-hitung sebesar 3,847 sedangkan t-tabel sebesar 2,004 artinya $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,847 > 2,004$).
- 2) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi variabel tingkat pendidikan sebesar 0,001 artinya $0,001 < 0,05$ (5%). Atau t-hitung sebesar 3,450 sedangkan t-tabel sebesar 2,004 artinya $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,450 > 2,004$).

c. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk menjelaskan seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penilaian koefisien determinasi antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi memiliki nilai yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen dan begitu juga sebaliknya

Tabel 4.15
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.406	.385	2.61272

Sumber: Diolah dari data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah sebesar 0,385 atau 38,5%. Angka tersebut memberikan arti bahwa Religiusitas dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan sebesar 38,5% terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 61,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar pembahasan ini.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Religiusitas Terhadap Produktivitas Kerja

Diketahui nilai signifikansi variabel religiusitas sebesar 0,000 artinya $0,000 < 0,05$ (5%) dan t-hitung sebesar 3,847 sedangkan t-tabel sebesar 2,004 artinya t-hitung $>$ t-tabel ($3,847 > 2,004$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan Religiusitas terhadap Produktivitas Kerja dinyatakan terbukti atau diterima.

Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi, dikarenakan para karyawan memiliki tingkat religiusitas yang tinggi. Dimana tingkat religiusitas yang tinggi dapat berpengaruh terhadap tingginya tingkat produktivitas yang dimiliki karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzan dan Irma Tyasari yang menyatakan bahwa religiusitas dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena ketika seseorang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi maka seseorang tersebut akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas orang tersebut dalam bekerja.⁷¹

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Diketahui nilai signifikansi variabel tingkat motivasi kerja sebesar 0,001 artinya $0,001 < 0,05$ (5%). Atau t-hitung sebesar 3,450 sedangkan t-

⁷¹ Fauzan dan Irma Tyasari, "Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja," *Modernisasi* 8, No.3 (2012).

tabel sebesar 2,004 artinya $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,450 > 2,004$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja dinyatakan terbukti atau diterima.

Motivasi kerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi berpengaruh secara positif signifikan, hal ini dikarenakan para karyawan memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi sehingga produktivitas kerja karyawan juga semakin tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dikemukakan oleh Hadi Mulyadi yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Karena dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi seseorang akan bekerja sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, sehingga produktivitas kerja menjadi tinggi.⁷²

3. Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Diketahui nilai $F\text{-hitung}$ sebesar 18,828 sedangkan $F\text{-tabel}$ sebesar 3,16 atau $F\text{-hitung}$ lebih besar daripada $F\text{-tabel}$ ($18,828 > 3,16$) dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 (5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan Religiusitas dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja dinyatakan terbukti atau diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dikemukakan oleh Teguh Supriyanto yang menyatakan bahwa religiusitas dan motivasi kerja

⁷² Hadi Mulyadi, "Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa," *Manajerial* 9, No. 12 (Juli 2010).

memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan hasil penelitiannya melalui data nilai F-hitung sebesar 150.348 dengan taraf signifikansi 0.000 dan F- tabel sebesar 3.15 atau F-hitung lebih besar daripada F-tabel ($150.348 > 3.35$).⁷³



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁷³ Teguh Suoriyanto, "Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Giriwoyo Kabupaten Wonogiri Tahun Pembelajaran 2025/2016" (Tesis, IAIN Surakarta, 2016), 113

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel religiusitas (X1) hipotesisnya terbukti, berdasarkan pada uji t diperoleh nilai sig variabel X1= 0,000 artinya $0,000 < 0,05$ (5%) dan t-hitung sebesar 3,847 sedangkan t-tabel sebesar 2,004 artinya t-hitung > t-tabel ($3,847 > 2,004$) yang berarti bahwa uji t pada variabel religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
2. Variabel motivasi kerja (X2) hipotesisnya terbukti, berdasarkan pada uji t diperoleh nilai sig variabel X2 = 0,001 artinya $0,001 < 0,05$ (5%) atau t-hitung sebesar 3,450 sedangkan t-tabel sebesar 2,004 artinya t-hitung > t-tabel ($3,450 > 2,004$) yang berarti uji t pada motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
3. Religiusitas dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas kerja, berdasarkan nilai F-hitung sebesar 18,828 sedangkan F-tabel sebesar 3,16 atau F-hitung lebih besar daripada F-tabel ($18,828 > 3,16$) dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 (5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan Religiusitas dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja dinyatakan terbukti.

B. SARAN

1. Bagi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi

Bagi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi diharapkan tetap memperhatikan religiusitas karyawannya dengan tetap melakukan kegiatan-kegiatan keagamaan seperti sholat dluha berjamaah dan peringatan-peringatan hari besar Islam. Pemimpin instansi juga perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan, misalnya dengan cara memotivasi untuk berprestasi dengan memberikan imbalan (di luar gaji) yang sesuai apabila prestasi kerja baik sehingga karyawan akan merasa dihargai kerjanya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan diteliti lebih lanjut dengan sampel yang lebih luas dan variabel-variabel yang lebih relevan.

3. Bagi Akademik

Bagi akademik diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan penelitian sejenis serta untuk menambah koleksi kepustakaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, Lucky Wulan. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan." Skripsi, Universitas Diponegoro, Semarang, 2011.
- Andisti, Miftah A dan Ritandiyono. "Religiusitas dan Perilaku Seks Bebas Pada Masa Awal." *Jurnal Psikologi* 1, No. 2 (Juni, 2008): 170-176.
- Aprilia, Dini, dkk. "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmiah Indonesia p-ISSN* 6, No. 1 (Januari, 2021): 200-207.
- Dayan, Anto. *Pengaruh Model Statistik*. Jilid 2. Jakarta: PT Pustaka LP3ES, 2017.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Quran dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan Juz 1-10*. Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran, 2019.
- Dewi, Andhita Maharani dan Handarawati, Indah. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di CV Marthani." *Jurnal Magisma* 6, No.1 (2018): 1-22.
- Ernawati, Kiki. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2017." Skripsi, STIKES Bakti Husada Mulia, Madiun, 2017.
- Fauzan, dkk. "Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja." *Modernisasi* 8, No 3 (2012): 236-232.
- Gardjito, Aldo H, dkk. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis* 13, No. 1 (Agustus 2014): 1-8.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005.
- Hariyadi, Imam dan Mahmudi, Lutfi Noor. "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019)." *Islamic Economics Journal* 6, No. 2 (Desember, 2020): 159-174.
- Hendria, Devi, dkk "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pemanen pada PT. Sekarbumi Alamlestari di Tapung Hilir." *JOM FEKON* 1, No. 2 (Oktober, 2014): 1-17.

- Hikmawati, Fenti. *Metode Penelitian*. Depok: Rajawali Pers, 2019.
- IAIN Jember. *Pedoman penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember, 2019.
- Irsan, Doni, dkk. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Work Productivity Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating." *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business* 2, No.1 (2021): 13-22.
- Kurniawan, Kukuh Hadi. "Pengaruh Tingkat Religiusitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Indojoya Perkasa Cabang Kediri." *JURNAL REVITALISASI Jurnal Ilmu Manajemen* 06, No. 02 (Juni, 2017): 59-69.
- Manoppo, Prilly Kurnia P, dkk. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt. Empat Saudara Manado." *Jurnal EMBA* 9, No. 4, (Oktober, 2014), 773-781.
- Maulana, Haris dan Haris Fahrullah, Haris. "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muskim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan." *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* 3, No. 3 (2020): 90-99.
- Maulana, Rian. "Analisis Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah." Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Aceh, 2019).
- Mulyadi, Hadi. "Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa." *Manajerial* 9, No 12 (Juli 2010): 97-111.
- Nazir, Moh. *Metode Penelitian*. Cetakan III. Jakarta: Ghalia Indonesia Jakarta, 2008.
- Oktavino, Antonius "Pengaruh Dimensi Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Matahari Pink Inspiration." *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* 6, No. 1 (Februari, 2018): 25-33.
- Palupi, Atika Oktaviani. "Pengaruh Religiusitas terhadap Kenakalan Remaja Pada Siswa Kelas VIII SMP Negeri 02 Slawi Kabupaten Tegal." Skripsi Universitas Negeri Semarang, 2013.
- Prasetyo, Hendi dan Anitra, Vera. "Pengaruh Religiusitas dan Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur." *Borneo Student Research* 2, No. 1 (2020): 705-713.

- Sekretariat Negara RI. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Pasal 88B. Kebijakan Pengupahan.
- Sidobalok, Hanri. "Studi Mengenai Hubungan Faktor-Faktor Lapangan Yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Dan Kaulitas Kerja Tukang Pada Proyek Konstruksi Di Yogyakarta." Tugas Akhir, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2013.
- Siswanto, Bambang. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia* 7, No. 2 (Juni, 2019): 77-87.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, Oktober 2013.
- Suliyanto. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Yogyakarta: Cv Andi Offset, 2016.
- Sunanda, Wahidya Difta. "Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)." *Jurnal Ilmu Manajemen* 17, No. 1 (2020): 20-36.
- Sutrisno, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-11. Jakarta: Kencana, 2020.
- Suwatno dan Priansa, Dommi Juni. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- Syahrul dan Salim. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media, 2014.
- Umar, Husain. *Desain Penelitian MSDS dan Perilaku Karyawan: paradigma positivistik dan berbasis pemecahan masalah*. Jakarta: Rajawali Pres, 2008.
- Utama, Andhika dan Wahyudi, Dudi. "Pengaruh Religiusitas terhadap Perilaku Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi di Provinsi DKI Jakarta." *Widiyaswara Network Jurnal* 3, No 2 (Juni 2016): 1-13.
- Yanuari, Yayan. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Journal of Business and Entrepreneurship* 2, No. 1 (Oktober, 2019): 45-54.
- Yunirasih, Tjutju dan Suwanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia "Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian"*. Bandung: Alfabeta, 2011.

Yusuf, A Muri. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group, 2015.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

MATRIX PENELITIAN

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metodelogi dan Prosedur Penelitian	Rumusan Masalah
<p>Pengan Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi</p>	<p>1. Religiusitas (X1) 2. Motivasi Kerja (X2) 3. Produktivitas Kerja (Y)</p>	<p>Indikator Religiusitas (X1) a. Kekayaan b. Peribadahan c. Penghayatan d. Pengetahuan agama e. pengalaman Indikator Motivasi Kerja(X2) a. Kebutuhan fisiologi b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan penghargaan e. Kebutuhan aktualisasidiri Indikator Produktivitas Kerja (Y) a. Kemampuan b. Meningkatkan hasil yang dicapai c. Semangat kerja d. Pengembangan diri e. Mutu f. Efisiensi</p>	<p>1. Informan: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi 2. Referensi a. Jurnal b. Buku c. E-Book d. Dokumen Terkait e. Internet</p>	<p>1. Pendekatan Penelitian: Kuantitatif 2. Metode Pengumpulan data: c. Observasi d. Interview e. Dokumentasi f. Metode angket (Kuesioner) 3. Analisis Data: a. Analisis Asumsi Klasik b. Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>1. Apakah religiusitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banyuwangi? 2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banyuwangi? 3. Apakah religiusitas dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Banyuwangi?</p>

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nabila Azizatul Fariha

Nim : E20192092

Jurusan : Ekonomi Syariah

Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Ahmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Dinas Kebudayaan Dan Periwisata Kabupaten Banyuwangi.”** Secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya

Jember, 03 Maret 2023

Saya yang menyatakan



Nabila Azizatul Fariha

NIM. E20192092

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KOESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Di - Tempat

Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nabila Azizatul Fariha

Nim : E20192092

Prodi : Ekonomi Syariah

Adalah mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang sedang menyusun sebuah skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, dengan Judul penelitian **“Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi”**.

Oleh karena itu, mohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab pernyataan-pernyataan kuesioner berikut ini (data terlampir). Kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata, dan tidak untuk dipublikasikan. Kerahasiaan Bapak/Ibu/Sdr/i dapat saya jamin. Demikian saya sampaikan dan saya ucapkan banyak terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Jember, 14 November 2022

Peneliti,

Nabila Azizatul Fariha

**PENGARUH RELIGIUSITAS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI DINAS KEBUDAYAAN DAN
PARIWISATA KABUPATEN BANYUWANGI**

Berdasarkan ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyediakan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas saudara secara benar dan lengkap.
2. Sebelum menjawab bacalah pertanyaan dibawah ini dengan cermat dan teliti.
3. Responden diharapkan memberi tanda check list (√) sesuai penilaian anda.

B. Identitas Responden

1. Nama : (Boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
3. Usia :
 - a. 17 – 25 tahun
 - b. 26 – 35 tahun
 - c. 36 – 45 tahun
 - d. 46 – 55 tahun
4. Lama Kerja :
 - a. Kurang dari setahun
 - b. 1 – 5 tahun
 - c. 6 – 10 tahun
 - d. 11 – 15 tahun
 - e. 16 – 20 tahun
 - f. Lebih dari 20 tahun

C. Keterangan Pada Jawaban Angket

STS = Sangat Tidak Setuju K = Kadang SS = Sangat Setuju
TS = Tidak Setuju S = Setuju

*Catatan:

Untuk usia dan lama kerja karyawan apabila lebih dari 6 bulan maka dilakukan pembulatan ke atas (1 tahun 6 bulan maka menjadi 2 tahun) dan apabila kurang dari 6 bulan maka dilakukan pembulatan ke bawah (1 tahun 3 bulan maka menjadi 1 tahun).

1. Variabel Religiusitas (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	K	S	SS
1	Saya meyakini bahwa agama merupakan panduan dan aturan dalam kehidupan.					
2	Saya yakin bahwa Allah selalu melindungi dan membantu saya dimanapun saya berada dalam semua aktivitas termasuk saat bekerja.					
3	Saya selalu menjalankan sesuatu yang diperintahkan oleh Allah dan saya merasa takut apabila melanggar.					
4	Saya selalu melaksanakan shalat di awal waktu walaupun sedang bekerja.					
5	Saya melaksanakan kerja sebagai ibadah.					
6	Ketika ada teman yang membutuhkan bantuan dalam bekerja, saya membantunya.					
7	Saya selalu menambah pengetahuan tentang agama.					
8	Saya sering mengikuti acara-acara keagamaan yang dilakukan di instansi.					
9	Ketika sholat dan berdoa saya merasa khusyuk.					
10	Ketika mendapatkan kesulitan, saya merasa mendapat pertolongan dari Allah.					

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	K	S	SS
1	Saya merasa bahwa dengan bekerja saya dapat memenuhi kebutuhan hidup saya dapat terpenuhi.					
2	Saya memperoleh gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan di instansi.					
3	Instansi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kesehatan.					
4	Instansi memberikan wadah bagi karyawan untuk menanggapi keluhan karyawan.					
5	Saya mampu bekerja dalam tim dan memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.					
6	Saya selalu mendapat dorongan dari atasan dan rekan kerja supaya bersemangat untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja.					
7	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.					
8	Penghargaan yang diberikan instansi dapat					

	memotivasi saya untuk lebih semangat dalam bekerja.					
9	Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik.					
10	Instansi memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja.					

3. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	K	S	SS
1	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya.					
2	Saya menggunakan pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.					
3	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditentukan oleh instansi.					
4	Dalam mengerjakan pekerjaan, saya selalu bersungguh-sungguh agar tidak terjadi kesalahan.					
5	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa terbebani terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
6	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat agar dapat mengerjakan pekerjaan berikutnya.					
7	Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh instansi untuk meningkatkan keahlian.					
8	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
9	Kualitas dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan.					
10	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					
11	Saya menggunakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart yang telah ditentukan.					
12	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: http://uinkhas.ac.id

Nomor : B-1037/UIN.20/7.a/PP.00.9/09/2022 26 September 2022
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Yth. Kepala Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata
Jl. Jenderal Ahmad Yani No. 78, Taman Baru, Kecamatan Banyuwangi,
Kabupaten Banyuwangi

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Nabila Azizatul Fariha
NIM : E20192092
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

untuk mengadakan Penelitian/Riset dan Kuesioner Penelitian mengenai Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,
Nurul Widyawati Islami Rahayu



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 4875
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B-1315/Un.22/7.a/PP.00.9/11/2022
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

11 November 2022

Kepada Yth.

Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi
Jl. Jendral Ahmad Yani, No. 78 Taman Baru Kec. Banyuwangi
Kab. Banyuwangi Jawa Timur

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Nabila Azizatul Fariha
NIM : E20192092
Semester : vii (Tujuh)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,


Nutul Widyawati Islami Rahayu





PEMERINTAH KABUPATEN BANYUWANGI
DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN BANYUWANGI

Jalan Jenderal A. Yani Nomor 78 Banyuwangi 68416
Telepon. (0333) 424172 Faks. (0333) 412851
email : pemasaran@banyuwangitourism.com
website : www.banyuwangikab.go.id – www.banyuwangitourism.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 556/4320/429.110/2022

Yang bertandatangan di bawah ini atas nama Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi menerangkan dengan sebenarnya bahwa mahasiswi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember bernama :

No.	Nama	NIM
1	Nabila Azizatul Fariha	E20192092

Telah selesai melakukan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh Religius dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi pada tanggal 27 September s/d 23 November 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapatnya dipergunakan sebagaimana mestinya.

Banyuwangi, 23 November 2022
a.n KEPALA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA
KABUPATEN BANYUWANGI
SEKRETARIS



Ir. CHOLIQUE RIDHO, M.Si
Pembina Tk. I
NIP. 196709081993021001




JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Nama : Nabila Azizatul Fariha

Nim : E20192092

Judul : Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi

Lokasi : Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi, Jl. Jenderal Ahmad Yani No. 78, Taman Baru, Kec. Banyuwangi, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur

No	Hari/Tanggal	Jenis Kegiatan	TTD
1	11 November 2022	Pengajuan surat izin penelitian kepada Akademik FEBI UIN KHAS JEMBER	
2	27 September 2022	Penyerahan surat izin penelitian dan kuesioner kepada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi	
3	23 November 2022	Permohonan surat keterangan selesai penelitian kepada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi serta pengambilan kuesioner	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DOKUMENTASI



Variabel Religiusitas (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.Total
1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
2	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	44
3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	42
6	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	39
7	5	5	4	4	4	4	3	5	3	5	42
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
10	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47
11	5	5	3	4	4	3	5	4	5	4	42
12	5	3	4	4	5	5	3	5	4	5	43
13	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	46
14	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	45
15	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
16	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	45
17	4	5	4	3	4	5	3	4	5	5	42
18	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	42
19	5	5	4	3	4	5	3	4	5	5	43
20	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45
21	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	43
22	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	41
23	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	46
24	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	43
25	5	5	5	3	4	4	4	3	4	5	42
26	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
27	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	46
28	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	46
29	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
30	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	38
31	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
32	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
33	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
34	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4	41
35	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
36	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46
37	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
38	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
39	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.Total
40	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
41	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
42	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
43	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
44	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	41
45	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
46	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	46
47	4	5	4	3	4	5	3	4	5	5	42
48	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	42
49	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	39
50	4	5	4	3	4	5	3	4	4	5	41
51	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
52	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	45
53	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	45
54	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
55	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
56	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	45
57	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	45
58	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42

Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.Total
1	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	36
5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	36
6	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	37
7	4	4	4	3	4	4	3	3	5	3	37
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
10	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
11	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	44
12	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	45
13	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	45
14	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	45
15	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	45
16	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	40
19	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	42

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.Total
20	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
21	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
22	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
23	4	4	1	3	5	5	4	4	4	5	39
24	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36
25	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	41
26	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
27	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	36
28	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	37
29	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47
30	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
31	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	47
32	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
35	5	3	4	3	4	3	3	2	4	4	35
36	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
37	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	41
40	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
41	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
42	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
43	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
44	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
45	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
46	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
47	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
52	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	42
53	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
54	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	43
55	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	41
56	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	41
57	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	42
58	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y.Total
1	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	49
2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	51
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	48
6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
10	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	54
11	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	54
12	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	55
13	4	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	54
14	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	56
15	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	56
16	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	56
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
18	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	51
19	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	50
20	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	53
21	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	52
22	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	49
23	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
25	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	47
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
27	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5	3	4	46
28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
29	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	57
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
31	3	4	3	5	5	4	5	5	3	4	5	5	51
32	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	50
33	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	53
34	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	52
35	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	52
36	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	50
37	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	50
38	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	52
39	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	51

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y.Total
40	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	51
41	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	52
42	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	51
43	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	51
44	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
45	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	51
46	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	52
47	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	52
48	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	52
49	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	50
50	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	52
51	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	44
52	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	53
53	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	51
54	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	51
55	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	53
56	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	50
57	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	48
58	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	51



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

X2.5	Pearson Correlation	-.076	.243	-.036	.107	1	.201	.027	.148	.238	.375**	.420**
	Sig. (2-tailed)	.571	.066	.787	.426		.130	.843	.268	.072	.004	.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
12.6	Pearson Correlation	-.299*	.318*	-.030	-.060	.201	1	.287*	.331*	.262*	.232	.433**
	Sig. (2-tailed)	.023	.015	.825	.656	.130		.029	.011	.047	.080	.001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.7	Pearson Correlation	-.162	.147	.106	.252	.027	.287*	1	.431**	.097	.141	.480**
	Sig. (2-tailed)	.224	.271	.428	.057	.843	.029		.001	.467	.290	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.8	Pearson Correlation	.116	.553**	.197	.512**	.148	.331*	.431**	1	.192	.355**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.384	.000	.139	.000	.268	.011	.001		.148	.006	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.9	Pearson Correlation	-.017	.379**	.202	.138	.238	.262*	.097	.192	1	.079	.468**
	Sig. (2-tailed)	.900	.003	.129	.300	.072	.047	.467	.148		.556	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.10	Pearson Correlation	.192	.394**	.065	.197	.375**	.232	.141	.355**	.079	1	.565**
	Sig. (2-tailed)	.148	.002	.628	.139	.004	.080	.290	.006	.556		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	.172	.775**	.434**	.595**	.420**	.433**	.480**	.778**	.468**	.565**	1
	Sig. (2-tailed)	.196	.000	.001	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	

	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y11	Pearson Correlation	.015	.196	.424**	-.002	.406**	.359**	.388**	.257	.144	-.155	.435**		.575**
	Sig. (2-tailed)	.914	.141	.001	.986	.002	.006	.003	.052	.282	.245	.001		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y12	Pearson Correlation	.235	.317*	.401**	.093	.301*	.395**	.295*	.232	.189	.117	.435**	1	.646**
	Sig. (2-tailed)	.076	.015	.002	.486	.022	.002	.025	.080	.156	.381	.001		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
PRODUKTIVITAS KERJA	Pearson Correlation	.492**	.613**	.728**	.292*	.556**	.595**	.483**	.407**	.478**	.385**	.575**	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.026	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Uji Reliabilitas

Variabel Regiliusitas (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.559	10

Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	10

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	12



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

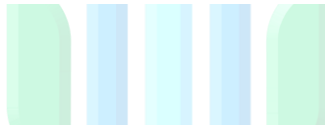
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.56647755
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.095
	Negative	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.764
Asymp. Sig. (2-tailed)		.604

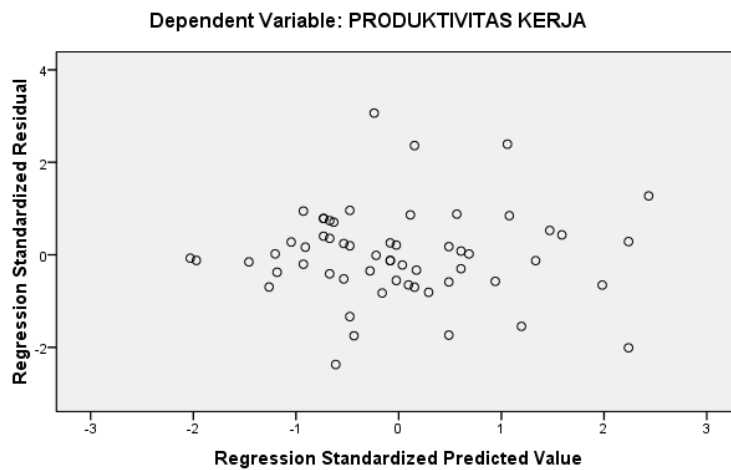
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	RELIGIUSITAS	.915	1.093
	MOTIVASI KERJA	.915	1.093



Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10.559	6.712	
	RELIGIUSITAS	.543	.141	.418
	MOTIVASI KERJA	.417	.121	.375

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA



Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.052	2	128.526	18.828	.000 ^a
	Residual	375.448	55	6.826		
	Total	632.500	57			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, RELIGIUSITAS

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.559	6.712		1.573	.121
	RELIGIUSITAS	.543	.141	.418	3.847	.000
	MOTIVASI KERJA	.417	.121	.375	3.450	.001

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	.406	.385	2.61272

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, RELIGIUSITAS

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Nomor : B-04.ES/Un.22/7.d/PP.00.9/04/2023

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Nabila Azizatul Fariha
NIM : E20192092
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 30%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 04 April 2023

An. Dekan

Kepala Bagian Akademik

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Syahru Mulyadi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>

SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Nabila Azizatul Fariha
NIM : E20192092
Semester : 8 (Delapan)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 3 April 2023
Koordinator Prodi. Ekonomi Syariah,


Dr. M.F. Hidayatullah, M.S.I

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BIODATA PENULIS



DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Nabila Azizatul Fariha
NIM : E20192092
Tempat dan Tanggal Lahir : Jember, 16 September 1998
Alamat : Dusun Krajan, Rt 007 Rw 001, Desa Sragi
Kecamatan Songgon, Kabupaten Banyuwangi
E-mal : nabilaazizah104@gmail.com
Prodi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

RIWAYAT PENDIDIKAN

SD : MI Al-Fatah Sragi
MTs : MTs Al-Fatah Sragi
MA : MA Al-Fatah Sragi
PERGURUAN TINGGI : UIN Kiai Achmad Siddiq Jember