

**PENGARUH RELIGIUSITAS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
LOYALITAS KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA)**

AISYIYAH KLATEN



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1**

Disusun Oleh:

Tri Wahyujati
NIM 12240111

Pembimbing:

Maryono, S.Ag. M.Pd.
NIP. 19701026 200501 1 005

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2016



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.01.3/ 1330 /2016

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

PENGARUH RELIGIUSITAS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS
KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK AISIYIAH KLATEN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Tri Wahyujati
NIM/Jurusan : 12240111 MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Jumat, 17 Juni 2016
Nilai Munaqasyah : 83 (B+)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIMI MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I,

Maryono, S.Ag. M.Pd.
NIP 19701026 200501 1 005

Penguji II,

Drs. Mokh. Nazih, M.Pd.
NIP 19630210 199101 1 002

Penguji III,

Hj. Early Maghfiroh I, S.Ag, M.Si.
NIP 19741025 199803 2 001



Yogyakarta, 17 Juni 2016
Dekan

Dr. Nurjanah, M.Si.
NIP 196003101987032001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta.

Assalamualaikum. Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Tri Wahyujati
NIM : 12240111
Judul Skripsi : Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aisyiyah Klaten.

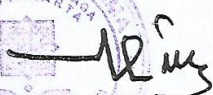
Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum. Wr. Wb.

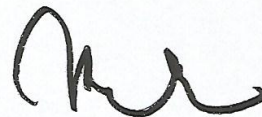
Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah


Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 196701041993031003

Yogyakarta, 9 Juni 2016

Pembimbing


Maryono, S.Ag. M.Pd
NIP. 19701026 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tri Wahyujati
NIM : 12240111
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Klaten" adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun.

Yogyakarta, 8 Juni 2016

Yang menyatakan,



Tri Wahyujati
NIM.12240111

HALAMAN PERSEMBAHAN
Skripsi ini saya persembahkan untuk

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Yogyakarta



MOTTO

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ حَقَّ تَقَاتِهِ وَلَا تَمُوتُنَّ إِلَّا وَأَنْتُمْ مُسْلِمُونَ ﴿١٠٢﴾

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah sebenar-benar takwa kepada-Nya; dan janganlah sekali-kali kamu mati melainkan dalam keadaan beragama Islam.¹



¹ Al-Qur'an 3:102, semua terjemah ayat Al-Qur'an di skripsi ini diambil dari Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Jakarta: Direktorat Jendral Bimas Islam dan Urusan Haji, 1980).

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamiin, puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Dengan melalui beberapa tahap akhirnya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aisyiyah Klaten”** telah diselesaikan oleh peneliti.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Dakwah pada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan serta bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Nurjannah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Maryono, S.Ag, M.Pd, selaku pembimbing akademik sekaligus pembimbing skripsi yang dengan sabar meneliti, mengoreksi dan

memberikan masukan-masukan yang sangat berharga dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Seluruh dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Dakwah, yang telah memberikan bekal ilmu selama kuliah serta sumbangsih dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Hj. Tejawati, S.H selaku bagian administrasi jurusan Manajemen Dakwah. Terimakasih banyak atas bantuan dalam mengurus segala keperluan skripsi saya.
7. Ibu Istiqomah dan Ibu Dwi Indaryanti, selaku Kepala Bagian dan Staf Kesekretariatan dan Administrasi Umum, serta seluruh karyawan RSIA Aisyiyah Klaten. Terimakasih banyak atas kesediaannya dalam membantu penelitian ini.
8. Kepada Bapak dan Ibuku tercinta, yang selalu memberikan kasih sayang serta mendoakan dan memberi dukungan baik secara moral maupun materi.
9. Kepada bulikku tersayang Utin Kemala Desa dan adikku Atika Dila Carissa, yang selalu memberikan dukungan dan kasih sayangnya.
10. Kedua kakakku Emy Lestari dan Wahyu Supriyadi, yang selalu mengarahkan dalam segala hal.
11. Ibu Rina Dwi Lestari dan Ibu Susana, yang selalu menginspirasi, mengajari dan menasehati.
12. Keponakanku Keyzha, Shafia, Rasya dan Arsyah, yang selalu menyemangati dalam menyelesaikan tugas akhir ini

13. Sahabatku Wulantika Virginia, Izta Akmila, Yudha Cita, Ilham Nawawi, Nanang Yusuf, Ahmad Masykur, Andi Setiawan, Faisal Bayu, Rahmad Fauzi, Angki Febri dan Siti Fatimah Zuriyah. Yang selalu ada dalam suka dan duka.
14. Raffi Faridz Ahmad, yang selalu membuat bersemangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
15. Kawan seperjuangan, Endah Dwi Atmajati, Dwi Marwati, Khofiya Nida, Bunga Ayu, Siti Makmuroh, Fajar Mungghih Nugraheni, Cahya Minatiningsih, dan Anisa. Terimakasih banyak telah membantu dalam segala hal.
16. Teman-teman Armada angkatan 2012.

Yogyakarta, 19 Mei 2016

Penulis

Tri Wahyujati
NIM 12240111

ABSTRAK

Tri Wahyujati (12240111), “*Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aisyiyah Klaten.*”

Agama merupakan pedoman bagi setiap orang, dengan agama manusia memperoleh nilai-nilai yang dibutuhkan. Keterikatan seseorang terhadap agamanya menciptakan penghayatan yang mendalam terhadap ajaran-ajaran agama yang ada, sehingga berpengaruh terhadap tingkah laku seseorang. Seseorang dalam menjalankan aktivitas beragama tidak hanya melakukan ibadah yang dapat dilihat orang lain saja, akan tetapi juga yang tidak tampak dan yang terjadi dalam hati seseorang, dan juga dibarengi dengan perilaku yang baik. Selain keberagaman, motivasi juga harus diperhatikan karna dapat mempengaruhi loyalitas kerja pada seseorang. RSIA Aisyiyah Klaten merupakan rumah sakit yang didirikan oleh organisasi aisyiyah yang didalamnya tidak terlepas dari adanya kegiatan dakwah, RSIA Aisyiyah juga memperhatikan dan memberikan dorongan kepada karyawan untuk dapat bekerja semaksimal mungkin.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh religiusitas dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan RSIA Aisyiyah Klaten. Metode penelitian yang dilakukan dengan penelitian kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel anggota populasi yang dilakukan secara acak. Untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Pengujian statistik dengan analisis uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

Hasil uji parsial (uji t), variabel religiusitas menunjukkan nilai $0,109 > 0,05$, maka variabel religiusitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan RSIA Aisyiyah Klaten, variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan RSIA Aisyiyah Klaten. Berdasarkan uji simultan, didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka terdapat pengaruh positif dan signifikan religiusitas dan motivasi kerja secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan RSIA Aisyiyah Klaten. Berdasarkan uji R^2 ditemukan hasil 80,9% yang berarti bahwa loyalitas kerja dipengaruhi oleh kedua variabel sebesar 80,9%, dan sisanya dipengaruhi variabel lain.

Keyword: *Religiusitas, Motivasi kerja dan Loyalitas kerja*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	4
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Kegunaan Penelitian	10
F. Kajian Pustaka	10
G. Kerangka Teori	13
H. Hipotesis Penelitian	28
BAB II METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Analisis Penelitian	29
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	29
C. Populasi dan Sampel	32
D. Instrumen Penelitian	33
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	37

G. Teknik Uji Asumsi Prasyarat	38
H. Teknik Analisis Data	39
BAB III GAMBARAN UMUM RSIA AISYIYAH KLATEN	43
A. Letak Geografis RSIA Aisyiyah	43
B. Sejarah Berdirinya RSIA Aisyiyah	44
C. Visi, Misi, Motto dan Tujuan	46
D. Program-program RSIA Aisyiyah	47
E. Layanan RSIA Aisyiyah	50
F. Struktur Organisasi	54
BAB IV LAPORAN HASIL PENELITIAN	55
A. Persiapan Penelitian	55
B. Deskripsi Masing-masing Variabel	55
C. Analisis Data	71
1. Hasil Uji Prasyarat	71
2. Hasil Uji Hipotesis Mayor	74
3. Hasil Uji Hipotesis Minor	77
4. hasil Uji Koefisien Determinasi	79
D. Pembahasan	80
E. Keterbatasan Alat Ukur	85
BAB V PENUTUP	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Hipotesis Penelitian Secara Simultan dan Parsial	28
Gambar 2.1 Hubungan Variabel Independen dan Variabel Dependen	30
Gambar 3.1 Struktur Organisasi RSIA Aisyiyah Periode 2016-2018	54



DAFTAR TABEL

Tabel 2.2	Instrumen Penelitian Variabel Religiusitas	33
Tabel 2.3	Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Kerja	34
Tabel 2.4	Instrumen Penelitian Variabel Loyalitas Kerja	34
Tabel 4.1	Hasil <i>Try Out</i> Uji Validitas Variabel Religiusitas	56
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Religiusitas	58
Tabel 4.3	Hasil <i>Try Out</i> Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	59
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	60
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas	60
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.7	Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin	63
Tabel 4.8	Distribusi Responden Menurut Usia	63
Tabel 4.9	Distribusi Responden Menurut Masa Kerja	64
Tabel 4.10	Statistik Deskriptif Variabel Religiusitas	65
Tabel 4.11	Distribusi Frekuensi Variabel Religiusitas	65
Tabel 4.12	Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja	67
Tabel 4.13	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	68
Tabel 4.14	Statistik Deskriptif Variabel Loyalitas Kerja	69
Tabel 4.15	Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas Kerja	70
Tabel 4.16	Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian	71
Tabel 4.17	Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Penelitian	73
Tabel 4.18	Hasil Uji Heteroskedastis Variabel Penelitian	74
Tabel 4.19	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	75
Tabel 4.20	Hasil Uji Simultan (Uji F)	76
Tabel 4.21	Hasil Uji Parsial (Uji t)	78
Tabel 4.22	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lamp.1	Kuesioner Penelitian	92
Lamp.2	Hasil Penelitian	97
Lamp.3	Data Responden	108
Lamp.4	Hasil Analisis Dengan SPSS	110
Lamp.5	Surat Perlengkapan Penelitian	141



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Persoalan yang sering terjadi dalam memahami judul skripsi adalah terjadinya banyak penafsiran dengan substansi maksud penulis, oleh karena itu peneliti perlu memberikan penegasan terhadap istilah-istilah yang dimaksud dalam judul “Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di RSIA Aisyiyah Klaten.” Berikut istilah-istilah yang terkandung dalam judul tersebut:

1. Religiusitas

Religiosity (religiusitas atau keagamaan) dalam kamus psikologi diartikan sebagai keterlibatan, minat atau partisipasi didalam agama.¹

Religiusitas menurut Jalaludin sebagai sikap keagamaan yaitu suatu keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatannya terhadap agama.²

Religiusitas dalam penelitian ini adalah tingkat penghayatan keagamaan dan ketaatan seseorang yang mendalam terhadap ajaran agama yang ada, yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang.

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja

¹ Arthur S. Robert, *Kamus Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm. 822.

² Jalaludin, *Psikologi Agama* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997), hlm. 109.

efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.³

Stephen P. Robbins dan Mary Counter dalam Suwatno dan Donni J.P menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.⁴

Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dorongan yang dilakukan oleh seseorang kepada anggotanya untuk melakukan sesuatu (pekerjaan) supaya dapat bekerja secara maksimal dan dapat tercapainya tujuan bersama.

3. Loyalitas

Loyalitas dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kesetiaan, ketaatan, dan kepatuhan.⁵ Jadi yang dimaksud loyalitas adalah sikap setia terhadap pekerjaan atau profesi yang diwujudkan melalui tindakan memberikan dukungan, taat pada peraturan, mampu bekerja sama dengan baik demi tercapainya tujuan dari perusahaan maupun tujuan pribadi individu.

³ Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm. 95.

⁴ Suwatno dan Donni J.P, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 171.

⁵ Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm. 533.

4. Karyawan

Karyawan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapat gaji (upah).⁶ Karyawan atau sumber daya manusia diberikan pengertian seperti kekuatan fisik manusia, pengetahuannya, keahliannya atau ketrampilannya, semangat dan kreatifitasnya, kepribadian serta kepemimpinannya.⁷

Karyawan dalam penelitian ini adalah seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi dengan menggunakan segala keahlian, semangat dan kekuatan yang dimilikinya demi mencapai tujuan individu maupun perusahaan.

5. RSIA Aisyiyah Klaten

Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Aisyiyah yang beralamat di Jl. Pramuka No.10 Kabupaten Klaten ini merupakan rumah sakit khusus yang melayani kesehatan ibu dan anak. RSIA Aisyiyah memiliki dua unit bangunan rumah sakit yang terpisah tetapi dibawah kepemimpinan dan manajemen yang sama.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan yang dimaksud dengan judul skripsi “Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di RSIA Aisyiyah Klaten” adalah pengaruh tingkat penghayatan keagamaan dan dorongan bekerja

⁶ *Ibid.*, hlm. 393.

⁷ Muhammad Tholhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Lantabora Press, 2005), hlm. 67.

pada diri karyawan RSIA Aisyiyah terhadap sikap setia bekerja pada perusahaan tersebut.

B. Latar Belakang Masalah

Agama merupakan pedoman bagi setiap orang, dengan agama manusia memperoleh nilai-nilai yang dibutuhkan, dan dengan agama juga seseorang mendapat arahan dalam melakukan segala sesuatu antara mana yang baik dan mana yang buruk. Keterikatan seseorang terhadap agamanya menciptakan penghayatan yang mendalam terhadap ajaran-ajaran agama yang ada, sehingga berpengaruh terhadap tingkah laku seseorang.

Keberagamaan atau religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia.⁸ Seseorang dalam menjalankan aktivitas beragama tidak hanya melakukan ibadah yang dapat di lihat orang lain saja, akan tetapi juga yang tidak tampak dan yang terjadi dalam hati seseorang, dan juga dibarengi dengan perilaku yang baik supaya dapat seimbang dan tercipta ketaatan dan penghayatan dalam menjalankan aktivitas beragama tersebut.

Tingkat religius setiap orang berbeda-beda. Semakin rendah tingkat religiusitas seseorang cenderung akan mudah dalam melakukan hal-hal yang tidak diinginkan atau menyimpang dari ajaran-ajaran agama, begitu pula sebaliknya.

Religiusitas memiliki pengaruh baik pada sikap dan perilaku seseorang, karena seseorang yang memiliki sikap religius akan selalu

⁸ Djamaludin Ancok dan Fuat Nashori, *Psikologi Islami* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1994), hlm. 78.

bertindak sesuai dengan norma-norma atau peraturan yang ada, dan cenderung percaya bahwa dengan menaati peraturan yang ada, akan mudah dalam menjalani kehidupan yang hakiki.

Manusia merupakan salah satu faktor utama dalam pencapaian tujuan dari organisasi atau perusahaan yang dikelola. Tanpa adanya sumber daya manusia tampaknya mustahil bagi suatu organisasi untuk meraih tujuan yang telah ditentukan. Akan tetapi jika hanya ada sumber daya manusia saja tanpa dibarengi dengan adanya semangat dan gairah dalam bekerja juga akan dapat menghambat dalam pencapaian tujuan tersebut.

Oleh karena itu seorang manajer maupun pemimpin dituntut agar dapat memberikan dorongan dan memotivasi setiap bawahannya untuk dapat bekerja secara efektif, dalam hal inilah pemimpin sangat berperan dalam menggiatkan para karyawan untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat tercapainya tujuan bersama.

Motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drives*), dan tujuan yang diinginkan (*goals*).⁹

Karyawan merupakan kunci kesuksesan dan dapat dikatakan sebagai tulang punggung dari suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki sikap religius, bermotivasi tinggi serta berkualitas diharapkan mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan atau organisasi yang sudah ada. Akan tetapi

⁹ Kadarisman, M, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 276.

perusahaan juga membutuhkan karyawan yang mempunyai loyalitas kerja yang tinggi.

Adanya loyalitas kerja pada karyawan diharapkan dapat membuat karyawan tidak mudah tergigit untuk berpindah bekerja di perusahaan lain, dan setia bekerja di perusahaan tersebut. Sedangkan seorang karyawan yang memiliki loyalitas rendah dikhawatirkan akan menimbulkan sikap yang bertentangan dengan aturan yang sudah ada seperti halnya disiplin kerja yang kurang, prestasi yang menurun, keterlambatan kedatangan yang terus menerus, dll.

Pemimpin disini dituntut agar dapat membuat para karyawan tetap loyal terhadap perusahaan tempat ia bekerja, puas dengan apa yang ada di perusahaan seperti peraturan yang tidak mengekang, fasilitas yang memadai, dan menjadi penasihat baik apabila diantara karyawan ada yang berselisih paham. Apabila para karyawan merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan sebanding dengan beban kerja yang mereka tanggung, tentunya mereka akan dapat bekerja dengan nyaman, dengan semangat giat bekerja sehingga loyalitas tinggi juga akan tertanam pada diri karyawan, dan perusahaan juga mendapat dampak positif dari adanya sikap semangat kerja dan sikap loyal para karyawan.

Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah merupakan rumah sakit yang berdiri pada tahun 1965, sebagai rumah bersalin (RB) Aisyiyah PKU Muhammadiyah Klaten yang dilayani oleh bidan. Seiring kebutuhan minat masyarakat terhadap pelayanan bersalin dan perawatan bayi kemudian pada

1999 status rumah bersalin (RB) Aisyiyah Klaten ditingkatkan menjadi Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Klaten. Pada tahun 2009, RSIA Aisyiyah Klaten mulai menambah gedung baru di Jl. KH Hasyim Azhari (by pass) Klaten.¹⁰

RSIA Aisyiyah merupakan Rumah Sakit khusus ibu dan anak yang didirikan oleh organisasi aisyiyah, yang mana didalamnya tidak terlepas dari adanya kegiatan gerakan dakwah di bidang pelayanan kesehatan masyarakat. Berdasarkan wawancara dengan ibu Indri salah satu karyawan RSIA Aisyiyah, terdapat kegiatan kerohanian/keagamaan yang menyangkut pasien maupun karyawan dan dilakukan setiap pagi dan sore.¹¹

Kegiatan keagamaan tersebut yaitu kegiatan kerohanian yang dilakukan oleh petugas bagian BPH (Badan Pengawas Harian). Kerohanian yang menyangkut pasien seperti halnya berdoa bersama demi kesembuhan pasien dan ketika pasien akan melakukan operasi. Kegiatan kerohanian tersebut juga di barengi dengan pemberian semangat bagi para pasien yang akan melahirkan, supaya mempunyai kepercayaan diri dalam menghadapi persalinan dan cepat pulih kembali. Kegiatan kerohanian yang menyangkut dengan karyawan yakni setiap pergantian shift pagi maupun sore sebelum jam bekerja dimulai, setiap instalasi diadakan doa bersama terlebih dahulu, supaya pekerjaan yang akan dilakukan berjalan lancar dan dapat melayani pasien dengan maksimal. Dalam melaksanakan ibadah sholat dilakukan secara

¹⁰ www.rsia-aisyiyah-klaten.com. Diakses pada tanggal 27 Maret 2016, Pukul 10:02, di Klaten.

¹¹ Wawancara dengan Ibu Indri selaku karyawan RSIA Aisyiyah Klaten, pra penelitian pada hari Selasa, tanggal 30 Maret 2016, pukul 09:00 WIB, di Klaten.

berjamaah dan tiap bulan sekali mengadakan pengajian bersama untuk menambah wawasan ilmu keagamaan para karyawan.

Dorongan bekerja sangat dibutuhkan para karyawan, agar dapat memberikan yang terbaik bagi pasien. Oleh karena itu suatu organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat menciptakan sesuatu yang dapat meningkatkan gairah bekerja pada karyawan. Ibu Indri salah satu karyawan RSIA Aisyiyah mengatakan bahwa dorongan bekerja karyawan didapatkan dari adanya gaji motivator, yang mana tiap karyawan memiliki waktu kerja 173 jam perbulan, apabila melebihi waktu yang ditentukan, maka akan mendapat tambahan gaji.¹²

Dengan adanya sikap religiusitas dan motivasi kerja pada diri karyawan, maka akan berdampak positif terhadap organisasi tersebut. Selain mendapat keuntungan dari kepercayaan pasien berobat di RSIA Aisyiyah karena kepuasan pelayanan yang didapat, organisasi atau perusahaan tersebut juga mendapat dampak baik dari sikap setia para karyawan bekerja di perusahaan tersebut.

Kegiatan keagamaan, dan motivasi kerja yang ada pada karyawan RSIA Aisyiyah sangat bagus untuk selalu diterapkan supaya dapat membuat para karyawan nyaman dan setia bekerja di rumah sakit tersebut. Berdasarkan latar belakang inilah penulis tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di RSIA Aisyiyah Klaten.”

¹² Wawancara dengan Ibu Indri selaku karyawan RSIA Aisyiyah Klaten, pra penelitian pada hari Rabu, tanggal 31 Maret 2016, pukul 09:00 WIB, di Klaten.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah religiusitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan RSIA Aisyiyah Klaten ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan RSIA Aisyiyah Klaten ?
3. Apakah religiusitas dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan RSIA Aisyiyah Klaten ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mencari bukti empiris pengaruh religiusitas terhadap loyalitas kerja karyawan di RSIA Aisyiyah Klaten.
2. Mencari bukti empiris pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan di RSIA Aisyiyah Klaten.
3. Mencari bukti empiris pengaruh religiusitas dan motivasi kerja secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan RSIA Aisyiyah Klaten.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Secara Teoritik
 - a. Menambah ilmu pengetahuan, dan dapat dijadikan sebagai salah satu acuan bagi peneliti yang secara khusus berkonsentrasi mengkaji masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
 - b. Memberikan informasi mengenai religiusitas dan motivasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan dari RSIA Aisyiyah Klaten.
2. Kegunaan Secara Praktis
 - a. Bagi peneliti, dapat menambah dan memperluas wawasan berfikir dalam keilmuaan di bidang manajemen.
 - b. Bagi lembaga, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau gagasan baru dalam meningkatkan mutu strategi pengelolaan sumber daya manusia di RSIA Aisyiyah Klaten, agar para karyawan dapat bekerja secara loyal dan mampu bekerja sama dengan baik.
 - c. Bagi pembaca pada umumnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran umum tentang pengaruh religiusitas dan motivasi terhadap loyalitas kerja.

F. Tinjauan Pustaka

Dilihat dari penelitian terdahulu yang memiliki kaitan yang sama, diketahui bahwa religiusitas, dan motivasi kerja merupakan salah satu hal yang berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui dari penelitian skripsi yang dilakukan oleh Atika Oktaviani Palupi

Fakultas Ilmu Pendidikan yang berjudul “Pengaruh Religiusitas Terhadap Kenakalan Remaja Pada Siswa Kelas VIII SMP Negeri 02 Slawi Kabupaten Tegal”, didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara religiusitas dengan kenakalan remaja pada siswa kelas VIII di SMP Negeri 02 Slawi, dan religiusitas memberikan sumbangan efektif terhadap kenakalan remaja sebesar 59,4%. Sisanya 40,6% dipengaruhi oleh faktor lain.¹³

Hal tersebut juga diketahui dari penelitian yang dilakukan oleh Fredi Ariawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang berjudul “Pengaruh Religiusitas terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di Aflah Bakery Bantul Yogyakarta”, didapatkan hasil yaitu variabel religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di Aflah Bakery Bantul Yogyakarta.¹⁴ Hal ini juga ditunjukkan dari penelitian Hanifah Nur’Aini yang berjudul “Pengaruh Kualitas Pelayanan, Citra Lembaga, dan Religiusitas terhadap Minat *Muzzaki* untuk Menyalurkan Zakat Profesi Pada PKPU Cabang Yogyakarta”, didapatkan hasil bahwa religiusitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat muzzaki untuk menyalurkan zakat profesi pada PKPU Cabang Yogyakarta.¹⁵

¹³ Atika Oktaviani Palupi, *Pengaruh Religiusitas Terhadap Kenakalan Remaja Pada Siswa Kelas VIII SMP Negeri 02 Slawi Kabupaten Tegal*, Skripsi (Semarang: Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, 2013), hlm. 115.

¹⁴ Fredi Ariawan, *Pengaruh Religiusitas terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di Aflah Bantul Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2015), hlm. 70.

¹⁵ Hanifah Nur’Aini, *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Citra Lembaga, dan Religiusitas terhadap Minat Muzzaki untuk Menyalurkan Zakat Profesi Pada PKPU Cabang Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2015), hlm. 95.

Jurnal penelitian Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya”. Didapatkan hasil yaitu signifikansi dari t hitung dari motivasi kerja (X2) adalah 0,037. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya. Motivasi kerja yang semakin tinggi, akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya. Hal ini berarti hipotesis kedua penelitian dapat diterima. Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Haragon Surabaya. Dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima.¹⁶

Jurnal penelitian dari Agus Tunggal Saputra, I Wayan Bagian dan Ni Nyoman Yulianthini yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan”, didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dari loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Sun Star Motor Cabang Negara.¹⁷

Berbeda dengan penelitian terdahulu, Penelitian yang akan peneliti lakukan adalah meneliti tentang religiusitas yang mengacu pada lima dimensi keberagaman, dan motivasi kerja yang mengacu pada teori kebutuhan manusia yaitu kebutuhan akan afiliasi, prestasi dan kekuatan, yang akan dilihat dampaknya terhadap loyalitas kerja karyawan di RSIA Aisyiyah

¹⁶ Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*, Jurnal (AGORA: Program Study Manajemen, Universitas Kristen Petra, 2013), Vol.1, No.3. hlm. 7.

¹⁷ Agus Tunggal Saputra, dkk, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara*, Jurnal (Singaraja: Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, 2016), Vol.4. hlm. 6.

Klaten. Adapun perbedaan pada penelitian ini adalah tempat penelitian yaitu di RSIA Aisyiyah Klaten, dengan demikian penelitian tentang judul Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di RSIA Aisyiyah Klaten belum pernah dilakukan.

G. Kerangka Teori

1. Religiusitas

a. Pengertian Religiusitas

Henk Ten Napel dalam kamus teologi mengartikan religius merupakan keberagamaan, tingkah laku keagamaan.¹⁸ Tingkah laku yang menunjukkan akan ketaatan seseorang dalam menjalankan ajaran-ajaran keagamaan yang nampak maupun yang tak terlihat oleh orang lain.

Religiusitas dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pengabdian terhadap agama: kesalehan: orang kuat itu mungkin tidak terlalu kuat tetapi sadar amat tinggi.¹⁹ Religiusitas merupakan kadar kesalehan seseorang terhadap agamanya, agama merupakan persoalan sosial, namun penghayatannya bersifat individual. Pemahaman agama seseorang sangat tergantung pada seluruh latar

¹⁸ Henk ten Napel, *Kamus Teologi Inggris-Indonesia* (Jakarta: Gunung Agung, 1999), hlm. 268.

¹⁹ Depdikbud Indonesia, hlm. 944.

belakang kepribadiannya.²⁰ Menurut Dister religiusitas adalah kadar keterikatan individu terhadap agamanya, artinya individu telah menginternalisasikan dan menghayati ajaran agamanya sehingga berpengaruh dalam segala tindakan dan pandangannya.²¹

Jadi religiusitas menurut penulis adalah ketaatan dan penghayatan yang ada pada diri seseorang terhadap ajaran-ajaran agamanya baik itu berupa perintah maupun larangan-larangan yang dapat mempengaruhi tingkah laku maupun pandangannya.

b. Dimensi Religiusitas

Agama adalah sebuah sistem yang berdimensi banyak. Agama dalam pengertian C.Y.Glock & R.Stark, adalah sistem simbol, sistem keyakinan, sistem nilai, dan sistem perilaku yang terlambangakan, yang semuanya itu berpusat pada persoalan-persoalan yang dihayati sebagai yang paling dimaknawi (*ultimate meaning*). Menurut Glock & Stark dalam Djamaludin Ancok dan Fuat Nashori, ada lima macam dimensi keberagamaan, yaitu dimensi keyakinan (ideologis), dimensi peribadatan atau praktek agama (ritualistik), dimensi pengalaman (eksperiensial), dimensi pengetahuan agama dan pengamalan (konsekuensial).²²

²⁰ Nurcholis Madjid, *Islam Kemordernan dan Keindonesiaan* (Jakarta: Mizan, 1992), hlm. 134.

²¹ Dister N.S, *Pengantar Psikologi Agama* (Jakarta: LEPPENAS, 1992), hlm. 25.

²² Djamaludin Ancok dan Fuat Nashori, *Psikologi Islami*, hlm. 77.

1) Dimensi Keyakinan

Dimensi ini berisi pengharapan-pengharapan dimana orang religius berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengakui kebenaran doktrin tersebut.

2) Dimensi peribadatan atau praktik agama

Mencakup perilaku pemujaan, ketaatan, dan lain-lain yang dilakukan orang untuk menunjukkan komitmen terhadap agama yang dianutnya. Praktik-praktik keagamaan ini terdiri atas dua kelas penting yaitu:

- a.) Ritual, yang mengacu pada seperangkat ritus, tindakan keagamaan formal dan praktik-praktik suci yang semua mengharapkan pemeluk melaksanakan.
- b.) Ketaatan, ketaatan dan ritual bagaikan ikan dan air, tidak bisa dipisahkan.

3) Dimensi Pengalaman

Berisikan dan memperhatikan fakta bahwa semua agama mengandung pengharapan-pengharapan tertentu, meski tidak tepat jika dikatakan bahwa seseorang yang beragama dengan baik pada suatu waktu akan mencapai pengetahuan subyektif dan langsung mengenai kenyataan terakhir (kenyataan terakhir bahwa ia akan mencapai suatu kontak dengan kekuatan supernatural).

4) Dimensi Pengetahuan Agama

Mengacu kepada harapan bahwa orang-orang yang beragama paling tidak memiliki sejumlah minimal pengetahuan

mengenai dasar-dasar keyakinan, ritus-ritus, kitab suci, dan tradisi-tradisi.

5) Dimensi Pengamalan atau Konsekuensi

Konsekuensi komitmen agama berlainan dari keempat dimensi diatas. Dimensi ini mengacu pada identifikasi akibat-akibat keyakinan keagamaan, praktik, pengalaman, dan pengetahuan seseorang dari hari ke hari.

c. Faktor-faktor Religiusitas

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi religiusitas seseorang, Thoules dalam penelitian Barwawi menyebutkan beberapa faktor yang mungkin ada dalam perkembangan sikap keagamaan yaitu:²³

- 1) Faktor sosial, yaitu semua pengaruh sosial seperti pendidikan dan pengaruh orang tua, tradisi, ataupun tekanan sosial.
- 2) Faktor alami, moral efektif, yaitu pengalaman yang alami seperti konflik moral atau pengalaman emosional
- 3) Faktor kebutuhan, seperti kebutuhan rasa aman, cinta, harga diri, kebutuhan yang timbul karena ada kematian
- 4) Faktor intelektual, yaitu berhubungan dengan proses pemikiran verbal terutama dalam pembentukan keyakinan-keyakinan beragama.

²³ Barmawi, *Hubungan antara Religiusitas dan Persepsi terhadap Sekolah Berbasis Agama dengan Sikap Memilih Sekolah Berbasis Agama*, Tesis tidak diterbitkan (Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, 2006), hlm. 36.

Jadi dapat disimpulkan bahwa religiusitas atau keberagamaan seseorang ditentukan oleh banyak faktor, tidak hanya faktor dari keluarga yang mempengaruhi religiusitas seseorang akan tetapi faktor dari luar juga banyak berpengaruh terhadap religiusitas seseorang seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan diri seseorang itu sendiri.

Dari berbagai uraian di atas, maka dimensi religiusitas yang disebutkan oleh Glock dan Stark merupakan indikator dari variable religiusitas dalam penelitian ini.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.²⁴ Hasan Langgulung dalam Ramayulis berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu keadaan psikologis yang merangsang dan memberi arah terhadap aktifitas manusia. Dialah kekuatan yang menggerakkan dan mendorong aktivitas seseorang. Motivasi itulah yang membimbing seseorang kearah tujuan-tujuannya termasuk tujuan seseorang dalam melaksanakan

²⁴ Sondang P.Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012), hlm. 138.

tingkah laku (amal keagamaan).²⁵ Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.²⁶

Menurut penulis motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat menimbulkan perbuatan atau tingkah laku seseorang dalam memenuhi kebutuhan. Dengan adanya kebutuhan tersebut, seseorang akan mudah termotivasi dalam bekerja, dengan tujuan apa yang telah menjadi kebutuhannya akan dapat dengan mudah terpenuhi. Tidak dapat dipungkiri bahwa manusia giat dalam bekerja dikarenakan faktor kebutuhan yang ada pada diri seseorang yang belum terpenuhi.

b. Teori Kebutuhan Mc. Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Mc. Clelland dalam Malayu Hasibuan, mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu:²⁷

²⁵ Ramayulis, *Psikologi Agama* (Jakarta: Kalam Mulia, 2002), hlm. 80.

²⁶ I Komang Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 192.

²⁷ Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, hlm. 111-113.

1) Kebutuhan akan Prestasi (*Need for Achievement = n.Ach*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu n.Ach ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal. Karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal itu diberikan kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapatan yang besar akhirnya ia dapat memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

2) Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation = n.Af*)

Kebutuhan akan afiliasi (n.Af) ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu n.Af ini yang merangsang gairah kerja seseorang karyawan, sebab setiap orang menginginkan:

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*);
- b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of belonging*);
- c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*);
- d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)

Seseorang karena kebutuhan n.Af ini akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi seseorang termotivasi oleh n.Af ini.

e) Kebutuhan akan Kekuatan (*Need for Power = n.Pow*)

Kebutuhan akan kekuasaan (n.Pow) ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan. Karena itu n.Pow ini yang merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengerahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi.

Dalam memotivasi para bawahan, manajer hendaknya menyediakan peralatan, menciptakan suasana pekerjaan yang baik dan memberikan kesempatan untuk promosi, sehingga memungkinkan para bawahan meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai n.Ach, n.Af dan n.Pow. Karena ini merupakan daya penggerak yang memotivasi karyawan untuk menggerakkan semua potensi yang dimilikinya.

c. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Saydam dalam Kadarisman mengemukakan sebagai berikut: motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang

akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:²⁸

- 1) Faktor intern yang ada pada diri karyawan itu sendiri. Faktor intern yang mempengaruhi motivasi pada seseorang, antara lain:
 - a) kematangan pribadi,
 - b) tingkat pendidikan
 - c) keinginan dan harapan pribadi
 - d) kebutuhan,
 - e) kelelahan dan kebosanan, dan
 - f) kepuasan kerja
- 2) Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan.

Faktor dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi kerja. Yaitu faktor lingkungan pekerjaan. Lingkungan kerja tersebut berupa: tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja.

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan kunci utama dalam menumbuhkan loyalitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya motivasi, loyalitas pada karyawan tidak akan bisa diwujudkan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, juga akan memiliki loyalitas kerja tinggi. Dengan kata lain loyalitas tidak dapat tercipta, apabila karyawan

²⁸ Kadarisman, M, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 296.

tidak mendapat motivasi dalam bekerja diperusahaan tersebut. Oleh sebab itulah motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan loyalitas.

Dari berbagai uraian di atas, maka teori kebutuhan yang disebutkan oleh Mc. Clelland merupakan indikator dari variabel motivasi kerja dalam penelitian ini.

3. Loyalitas Kerja

a. Pengertian Loyalitas

Secara umum loyalitas menurut Rasimin, B.S dalam jurnal penelitian Dewi dan Endang dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggungjawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik.²⁹

Menurut Oliver dalam Hurriyati menyatakan bahwa loyalitas adalah komitmen pelanggan bertahan secara mendalam untuk berlangganan kembali atau melakukan pembelian ulang produk atau jasa terpilih secara konsisten dimasa yang akan datang, meskipun pengaruh situasi dan usaha-usaha pemasaran mempunyai potensi untuk menyebabkan perubahan perilaku.³⁰

²⁹ Dewi Iqlima Sari dan Endang Wiyastuti, *Loyalitas Karyawan Ditinjau dari Persepsi Terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3)*, Jurnal (Surakarta: Fakultas Psikologi, Universitas Setia Budi), hlm. 2.

³⁰ Etta Mamang Sangaji dan Sopiah, *Perilaku Konsumen Pendekatan Praktis Disertai: Himpunan Jurnal Penelitian* (Yogyakarta: Andi, 2013), hlm. 104.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam penelitian Vannecia Marchelle Soegandhi dkk, mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan, merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.³¹

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja adalah kesetiaan terhadap pekerjaan ataupun perusahaan dalam berbagai situasi dan kondisi, dan bekerja dengan semaksimal mungkin.

b. Dimensi Loyalitas Kerja

Siswanto dalam jurnal penelitian Vannecia Marchelle Soegandhi dkk, mengemukakan dimensi-dimensi loyalitas kerja yang terdapat pada individu, loyalitas itu menitikberatkan pada pelaksanaan kerja karyawan yaitu:³²

1) Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan

³¹ Vannecia Marchelle Soegandhi, dkk, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational citizenship Behaviour pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*, Jurnal (AGORA: Program Study Manajemen, Universitas Kristen Petra, 2013), Vol.1 hlm. 3.

³² *Ibid.*,

baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

2) Tanggung jawab pada perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3) Kemauan untuk bekerjasama

Bekerjasama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4) Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggungjawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5) Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi, maka akan mempunyai sikap fleksibel kearah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi: hubungan sosial

diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja, dan sugesti dari teman kerja.

6) Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimannya diluar gaji pokok.

Pembudi dalam penelitian Vannecia Marchelle juga menambahkan ada lima faktor yang menjadi tolok ukur sumber daya manusia mempunyai loyalitas atau komitmen,³³

- 1) Karyawan tersebut berada diperusahaan tertentu
- 2) Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaan maupun pelanggan dengan baik
- 3) Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pealnggan yang menguntungkan bagi perusahaan.
- 4) Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing.

³³ *ibid.*,

- 5) Karyawan tersebut mempromosikan perusahaannya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

Terdapat berbagai sebab rendahnya loyalitas pegawai antara lain:³⁴

- 1) Rendahnya motivasi kerja pegawai
- 2) Struktur organisasi kurang jelas, sehingga tugas dan tanggungjawab kabur
- 3) Rancangan pekerjaan kurang baik, sehingga kurang cukup menantang
- 4) Rendahnya kualitas manajemen
- 5) Rendahnya kemampuan kerja atasan, yang tidak mendukung berhasilnya kerjasama tim
- 6) Kurang terbukannya kesempatan untuk mengembangkan karier
- 7) Sistem kompensasi kurang menjamin ketenangan serta
- 8) Waktu kerja yang kurang fleksibel.

Dari berbagai uraian di atas, maka dimensi loyalitas yang di sebutkan oleh Siswanto dalam jurnal penelitian Vannecia Marchelle merupakan indikator dari variable loyalitas dalam penelitian ini.

4. Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut Dister religiusitas adalah kadar keterikatan individu terhadap agamanya, artinya individu telah menginternalisasikan dan

³⁴ Kadarisman, M, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 296.

menghayati ajaran agamanya sehingga berpengaruh dalam segala tindakan dan pandangannya.³⁵ Menurut Glock & Stark ada lima macam dimensi keberagamaan, yaitu dimensi keyakinan, dimensi praktik agama, dimensi pengalaman, dimensi pengetahuan agama dan dimensi pengamalan.³⁶

Stokes dalam Kadarisman Motivasi Kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagal dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan.³⁷

Tujuan pemberian motivasi pada para karyawan adalah menumbuhkan loyalitas kerja karyawan pada perusahaan. Motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas pegawai terhadap organisasi. Bila motivasi lemah, maka loyalitas juga akan merosot. Oleh sebab itu, para pegawai yang mempunyai motivasi tinggi, juga akan mempunyai loyalitas tinggi. Dengan kata lain, loyalitas tidak dapat diwujudkan bila para pegawai tidak mendapat motivasi untuk bekerja giat dalam organisasi.³⁸

³⁵ Dister N.S, *Pengantar Psikologi Agama* (Jakarta: LEPPENAS, 1992), hlm. 25.

³⁶ Djamaludin Ancok dan Fuat Nashori, *Psikologi Agama*, hlm. 77.

³⁷ Kadarisman, M, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 278.

³⁸ *Ibid.*, hlm. 296

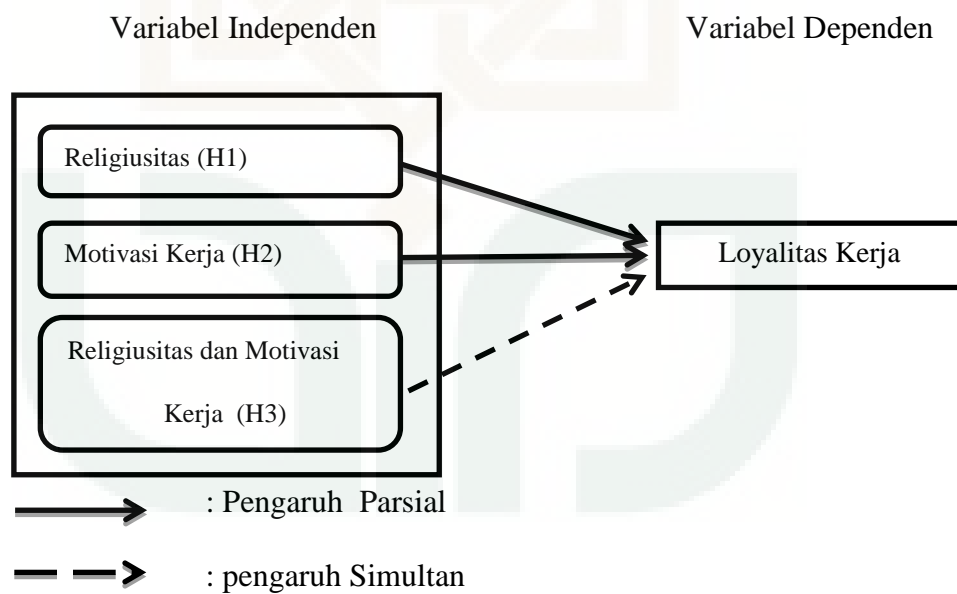
H. Hipotesis

Berdasarkan uraian mengenai pengaruh religiusitas dan motivasi dengan loyalitas kerja, maka peneliti mengambil dugaan sementara yaitu:

- H1 : Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- H3 : Religiusitas dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Gambar 1.1

Hipotesis Penelitian Secara Simultan dan Parsial



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil dari uji simultan (uji F) variabel religiusitas, dan motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel religiusitas dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan RSIA Aisyiyah Klaten.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel religiusitas memiliki nilai signifikansi sebesar $0,109 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel religiusitas berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan RSIA Aisyiyah Klaten. yang artinya bahwa hipotesis (H1) ditolak dan Ho diterima.
3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan RSIA Aisyiyah Klaten.
4. Berdasarkan uji R^2 , pada Adjusted R Square didapatkan sebesar 80,9% variabel loyalitas kerja karyawan RSIA Aisyiyah Klaten dipengaruhi oleh kedua variabel independen, yaitu religiusitas dan motivasi kerja. Dan sisanya 19,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

B. Saran

1. Bagi RSIA Aisyiyah Klaten hendaknya untuk dapat meningkatkan religiusitas/keagamaan para karyawannya, peningkatan keagamaan yang bisa dilakukan seperti mengadakan pengajian lebih sering lagi, menyediakan buku keagamaan di tiap mushola, mengadakan pelatihan baca tulis alqur'an, dan lain sebagainya.
2. Keterbatasan Penelitian
 - a. Memilih indikator yang lebih bervariasi dan lebih banyak, yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi obyek penelitian.
 - b. Pastikan bahwa responden mengerti maksud dari setiap pernyataan kuesioner yang diberikan.
 - c. Instrumen penelitian melibatkan item pernyataan yang cukup berjumlah banyak, sehingga diperkirakan ada beberapa subyek yang mengalami kebosanan dalam melakukan pengisian kuesioner sehingga dalam melakukan pengisian kuesioner dilakukan dengan sembarangan.
 - d. Skala religiusitas yang disusun oleh peneliti masih kurang lengkap karena instrumen kuesioner pada dimensi keyakinan, setelah diisi oleh responden dinyatakan tidak valid semua.

DAFTAR PUSTAKA

- Andisti A. Miftah dan Ritandiyono, *Religiusitas dan Perilaku Seks Bebas pada Dewasa Awal*, Jurnal Psikologi Depok: Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma, Vol. 1. No. 2.
- Ardana, I Komang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 1991.
- Agusta, Leonando dan Sutanto Eddy Madiono, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*, Jurnal AGORA: Universitas Kristen Petra, 2013. Vol.1, No.3.
- Barmawi, *Hubungan antara Religiusitas dan Persepsi terhadap Sekolah Berbasis Agama dengan Sikap Memilih Sekolah Berbasis Agama*, Tesis tidak diterbitkan Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, 2006.
- Darmawan, Dani, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Depdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2005.
- Dister, *Pengantar Psikologi Agama*, Jakarta: LEPPENAS, 1992.
- Djalaludin, *Psikologo Agama*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995.
- Fuat, Nashori dan Djamaludin Ancok dan, *Psikologi Islami*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1994.
- Hasibuan, Malayu, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* Jakarta: Bumi Aksara, 1996.
- Iqlima, Sari Dewi dan Endang Wiyastuti, *Loyalitas Karyawan Ditinjau dari Persepsi Terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3)*, *Jurnal*, Surakarta: Fakultas Psikologi, Universitas Setia Budi.
- Jalaludin, *Psikologi Agama*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1997.
- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.
- Madjid, Nurcholis, *Islam Kemordernan dan Keindonesiaan*, Jakarta: Mizan, 1992.
- Marchelle, Soegandhi, Vannecia, dkk, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational citizenship Behaviour pada Karyawan*

- PT. Surya Timur Sakti Jatim *Jurnal*, AGORA: Universitas Kristen Petra, 2013. Vol.1.
- Mustafa EQ, Zainal, *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi* Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Napel, Henk ten, *Kamus Teologi Inggris-Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung, 1999.
- Nazir, M. *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Nur'Aini, Hanifah, *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Citra Lembaga, dan Religiusitas terhadap Minat Muzzaki untuk Menyalurkan Zakat Profesi Pada PKPU Cabang Yogyakarta*, Skripsi Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, 2015.
- Palupi, Oktaviani Atika, *Pengaruh Religiusitas Terhadap Kenakalan Remaja Pada Siswa Kelas VIII SMP Negeri 02 Slawi Kabupaten Tegal*, Skripsi Semarang: Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, 2013.
- Priyanto, Dwi, *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*, Yogyakarta: ANDI, 2009.
- Ramayulis, *Psikologi Agama*, Jakarta: Kalam Mulia, 2002.
- Robert, Arthur S, *Kamus Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Sangaji, Etta Mamang dan Sopiha, *Perilaku Konsumen Pendekatan Praktis Disertai: Himpunan Jurnal Penelitian*, Yogyakarta: Andi, 2013.
- Saputra, Agus Tunggal, dkk, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara*, Jurnal, Singaraja: Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, 2016.
- Siagian, Sondang P., *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012.
- Subagyo, Djarwanto, *Statistik Induktif*, cet ke 4, Yogyakarta: BPFE, 1993.
- Sugiyono, *Metode penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 1999.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bnadung: Alfabeta, 2012.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.

- Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, Cet Ke-5, Bandung: Alfabeta, 2003.
- Suwatno, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Suyanto, Danang, *Uji KHI Kuadrat dan Regresi untuk Penelitian Edisi Pertama* Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
- Tholhah Hasan, Muhammad, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lantabora Press, 2005.
- Umar, Husein, *Metode Penelitian Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi dn Karya Ilmiah, Edisi Pertama*, Jakarta: Kencana, 2012.
- <http://www.rsia-aisyiyah-klaten.com>
- <http://www.konsultanstatistik.com/2011/07/koeffisien-determinasi-pada-regresi.html>.

Lampiran 1

Kuesioner

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan guna penyusunan skripsi dengan judul ***“Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan RSIA Aisyiyah Klaten”*** di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, maka dengan kerendahan hati, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini

Bantuan serta partisipasi anda sangat berarti untuk saya dan semoga menjadi amal kebaikan serta diterima Allah SWT. Atas kerjasama dan kesetiiaannya saya mengucapkan terimakasih.

Wa'alaikumsalam Wr.Wb

Hormat saya

Tri Wahyujati

NIM: 12240111

A. Identitas Responden

Petunjuk : mohon memberi tanda (x) pada pilihan identitas responden dibawah ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Usia
 - a. 20-30 Tahun
 - b. 31-40 Tahun
 - c. 41-50 Tahun
 - d. 51-60 Tahun
4. Masa Kerja
 - a. 1-10Tahun
 - b. 11-20Tahun
 - c. 21-30 Tahun
 - d. ≥ 30 Tahun

B. Petunjuk pengisian Kuesioner

Mohon mengisi daftar pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda (√) pada alternatif jawaban yang paling sesuai dengan persepsi anda.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

C. Kuesioner

1. Religiusitas

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Allah itu satu, tidak beranak dan diperanakan					
2	Saya belum pernah melihat malaikat, tapi saya yakin malaikat itu pasti ada					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
3	Allah mempunyai sikap rahman dan rahim, tetapi Allah tetap akan memberikan azab yang pedih bagi orang yang menyekutukanNya					
4	Bagi saya surga dan neraka adalah suatu yang pasti ada meskipun saya belum pernah melihatnya.					
5	Janji dan ancaman Allah pasti akan dilaksanakan					
6	Nabi Muhammad SAW adalah Nabi terakhir yang ditetapkan Allah SWT					
7	Saya tetap melaksanakan sholat meskipun sedang jam kerja					
8	Ketika saya sangat letih dan tertidur sebelum sholat isya', lalu terbangun ditengah malam saya segera melaksanakan sholat					
9	Setiap malam saya selalu sholat tahajud					
10	Bila tidak ada halangan, sakit atau perjalanan jauh saya selalu melaksanakan puasa sebulan penuh					
11	Saya melaksanakan sholat diawal waktu					
12	Meskipun acara TV favorit saya belum selesai, dan waktu sholat telah tiba, saya segera meninggalkannya					
13	Saya sering mendengarkan ceramah agama					
14	Saya mampu membaca al-qur'an sesuai dengan kaidah ilmu tajwid					
15	Al-qur'an sebagai mu'jizat nabi Muhammad SAW diwahyukan melalui malaikat jibril dan diturunkan secara bertahap					
16	Saya sering membaca al-qur'an setelah sholat					
17	Saya sering membaca buku keagamaan					
18	Al-qur'an dan sunnah adalah pedoman hidup bagi umat islam					
19	Ketika saya berdoa saya selalu khusyuk, tawadhu dan menangis					
20	Saya sangat takut berdosa dan menyesal ketika secara sengaja meninggalkan sholat					
21	Selama ini saya merasa Allah selalu mengabulkan doa saya					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
22	Saya kadang merasa diperlakukan tidak adil oleh Allah, karna saya selalu menderita					
23	Saya merasa tenang dan damai setelah melaksanakan sholat					
24	Saya yakin Allah selalu melindungi dan membantu saya dimanapun saya berada					
25	Dengan banyak berdzikir saya merasa pikiran dan hati saya menjadi jernih					
26	Saya sering memikirkan dan merenungkan kebesaran Allah					
27	Saya sering menangis ketika merasakan keagungan Allah					
28	Apabila ada teman yang membutuhkan bantuan, saya segera membantunya					
29	Saya sering berbagi (sedekah) kepada sesama					
30	Saat saya sedang bekerja, hati saya selalu mengingat Allah SWT					

2. Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya bersedia bertanggungjawab terhadap hasil kerja yang dicapai					
2	Dalam melakukan pekerjaan, saya selalu berupaya mencari inovasi-inovasi baru					
3	Saya menyukai pekerjaan dengan resiko yang telah diperhitungkan					
4	Saya menyukai pekerjaan yang menarik dan menantang					
5	Saya ingin mengetahui hasil pekerjaan atau umpan balik dengan segera					
6	Saya menyukai pekerjaan yang dapat berinteraksi dengan teman kerja					
7	Saya menyukai dan ikut berpartisipasi dalam berbagai perkumpulan pekerjaan					
8	Saya merasa senang dapat beraktivitas dalam pekerjaan					
9	Saya merasa berbahagia jika dapat berbuat sesuatu yang menyenangkan					
10	Saya bersedia menolong meskipun tidak diminta					
11	Saya mengharapkan orang lain agar					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	mengikuti pendapat dan keinginan saya					
12	Saya merasa menjadi pengendali di lingkungan kerja					
13	Saya bersedia bekerja keras untuk memperoleh penghargaan					

1. Loyalitas Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya berusaha tepat waktu ketika bekerja					
2	Saya berusaha tidak membolos kerja					
3	Saya meminta ijin ketika berhalangan kerja					
4	Saya melaksanakan tugas kerja dengan sebaik-baiknya					
5	Saya menerima konsekuensi					
6	Saya menerima tim baru/karyawan baru					
7	saya selalu berbagi pengalaman dengan pegawai baru					
8	Saya menjaga sarana-prasarana perusahaan					
9	Saya bertanggungjawab terhadap sarana perusahaan					
10	Selalu menjaga hubungan sosial antar karyawan					
11	Selalu menjaga hubungan harmonis dengan atasan					
12	Saya selalu flexibel terhadap situasi kerja					
13	Teman kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja					
14	Saya bekerja maksimal					
15	Saya bekerja dengan sepenuh hati					

Lampiran 2Hasil Angket *Try Out*

VARIABEL RELIGIUSITAS																																
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	jml	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140
2	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	3	5	3	3	5	3	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	4	124	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	141	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	139	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	138	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	138	
7	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	126	
8	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	124	
9	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	
10	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	129	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	136	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	145
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	142
14	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	127	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	138	
16	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	3	3	5	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	129	

39	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	115
40	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	2	4	3	5	128
41	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	3	4	4	5	5	4	3	3	3	3	114
42	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	120
43	5	5	5	5	5	5	3	4	3	2	2	3	3	1	4	3	3	5	3	4	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	117
44	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	3	5	3	3	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	4	3	5	131
45	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	144
46	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	131



Hasil Uji Validitas

No.	VARIABEL RELIGIUSITAS																				Jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	92
2	5	5	3	5	3	3	4	3	5	3	4	3	4	5	5	3	4	5	4	4	80
3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	91
5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	90
6	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	90
7	4	5	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	80
8	5	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	81
9	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
10	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	85
11	5	5	3	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	89
12	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	95
13	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	94
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	83
15	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	91
16	4	4	3	4	4	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	84
17	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
18	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	84
19	4	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	81
20	5	4	3	4	3	4	4	3	5	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	80
21	5	5	3	5	5	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	86
22	5	4	3	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	80
23	5	4	3	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	80
24	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	87

25	5	4	3	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	77
26	3	4	3	2	2	3	3	1	5	3	4	2	5	5	5	5	4	4	4	5	72
27	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
28	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	95
29	5	5	3	5	4	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	84
30	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	91
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	83
32	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	95
33	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	86
34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	79
35	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	92
36	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	88
37	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	83
38	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	87
39	4	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	71
40	5	5	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	2	4	3	5	82
41	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	70
42	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	75
43	3	4	3	2	2	3	3	1	4	3	4	2	5	5	5	5	4	4	4	5	71
44	5	5	3	5	4	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	87
45	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
46	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	88

Hasil Tryout

Variabel Motivasi Kerja														
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Jml
1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	58
2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	3	3	53
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	50
5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	54
6	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	2	51
7	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	59
8	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3	3	3	53
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	47
10	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	3	48
11	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	3	47
12	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	2	2	4	53
13	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	3	56
14	5	4	4	2	3	4	4	4	5	4	3	3	3	48
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	51
16	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	3	54
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	50
18	5	4	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	44
19	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	47
20	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	45
21	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	3	3	55
22	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	47
23	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	2	48
24	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	2	53
25	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	46
26	4	5	4	4	2	4	3	4	5	4	5	4	2	50
27	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	56
28	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	54
29	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	52
30	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	1	47
31	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	2	3	3	48
32	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	49
33	4	5	3	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3	49
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	49
35	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	46

36	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	3	3	56
37	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	4	3	45
38	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	3	3	51
39	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
40	5	4	4	3	3	5	4	5	5	3	4	5	2	52
41	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	44
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
43	4	5	4	4	2	4	3	4	5	4	5	4	2	50
44	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	3	51
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	61
46	5	4	3	5	3	4	4	4	5	4	2	3	3	49

Hasil Uji Validitas

Variabel Motivasi Kerja											
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jml
1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
6	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	42
7	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	47
8	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	44
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
10	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	39
11	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	38
12	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	45
13	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	46
14	5	4	4	2	3	4	4	4	5	4	39
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
16	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	42
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	5	4	2	2	3	4	4	3	4	4	35
19	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	38
20	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	36
21	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	46
22	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
23	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	38
24	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	42
25	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	37
26	4	5	4	4	2	4	3	4	5	4	39
27	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45
28	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
29	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	41
30	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	38
31	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	40
32	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	41
33	4	5	3	3	3	4	4	5	5	4	40
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
35	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	37

36	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
37	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	35
38	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	42
39	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
40	5	4	4	3	3	5	4	5	5	3	41
41	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	35
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
43	4	5	4	4	2	4	3	4	5	4	39
44	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	42
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	4	3	5	3	4	4	4	5	4	41



Hasil Uji Validitas

VARIABEL LOYALITAS																
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Jml
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74
2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	70
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	69
6	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	71
7	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	72
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	72
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
10	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	5	3	4	5	64
11	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	66
12	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	67
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74
14	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	59
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
16	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	66
17	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
18	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
19	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	58
21	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	73
22	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	61
23	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	61
24	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	68

25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
26	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	60
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
28	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	68
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	62
32	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	67
33	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	61
34	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	63
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
37	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	62
38	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	64
39	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
40	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	65
41	4	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
43	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	60
44	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	66
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	74
46	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	66

Lampiran 3

Keterangan :

Jenis Kelamin	Laki-laki	1
	Perempuan	2
Usia	20-30 tahun	1
	31-40 tahun	2
	41-50 tahun	3
	51-60 tahun	4
Masa Kerja	1-10 tahun	1
	11-20 tahun	2
	21-30 tahun	3
	≥ 30 tahun	4

DATA RESPONDEN			
Nomor	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja
1	2	2	2
2	1	1	1
3	2	2	2
4	2	2	1
5	2	2	1
6	2	2	2
7	2	2	2
8	2	1	1
9	2	2	2
10	2	2	1
11	1	1	1
12	1	1	1
13	2	3	2
14	2	1	1
15	2	1	1
16	1	1	1
17	2	2	1
18	1	4	2
19	1	1	1
20	2	2	2
21	1	1	1
22	2	1	1
23	2	3	2

24	1	2	1
25	2	1	1
26	2	1	1
27	2	3	2
28	1	3	2
29	2	1	1
30	1	3	1
31	2	2	2
32	2	2	2
33	2	2	2
34	2	1	1
35	2	1	2
36	2	2	2
37	1	4	2
38	2	2	1
39	2	1	1
40	2	1	1
41	1	1	1
42	1	1	1
43	1	2	1
44	1	1	1
45	1	3	2
46	2	1	1

item_15	item_16	item_17	item_18	item_19	item_20	item_21	item_22	item_23	item_24	item_25	item_26	item_27	item_28	item_29	item_30	Total
.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a
46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a	.a
46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
,020	-,088	-,186	-,059	,049	-,014	,053	,256	,220	,314*	,220	,205	,194	-,086	,036	,118	,195
,895	,562	,215	,696	,744	,926	,728	,086	,142	,033	,142	,172	,196	,568	,811	,435	,194
46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
,405**	-,198	-,211	,352 [†]	-,145	,049	,133	,104	,054	,404**	,391**	-,109	,017	-,150	,039	-,041	,119
,005	,188	,158	,016	,335	,744	,378	,491	,723	,005	,007	,471	,912	,321	,797	,788	,429
46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
,279	-,225	-,259	,146	-,027	,259	,215	,189	,177	,446**	,386**	,043	,178	-,011	,044	,175	,263
,060	,133	,082	,332	,858	,082	,152	,209	,239	,002	,008	,777	,238	,942	,770	,244	,078

46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
,168	-,124	-,189	,265	-,026	,063	,179	,172	-,089	,398**	-,089	-,161	,010	-,122	,024	-,109	,086	
,265	,413	,208	,075	,866	,676	,234	,253	,555	,006	,555	,285	,945	,420	,872	,470	,571	
46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
,162	,380**	,188	-,012	,234	,444**	,291*	,363*	,066	,007	,066	,075	,073	,207	,048	,005	,455**	
,282	,009	,211	,939	,118	,002	,050	,013	,661	,962	,661	,619	,628	,168	,750	,975	,001	
46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
,326*	,271	,318*	,282	,393**	,472**	,222	,380**	,595**	,348*	,430**	,332*	,222	,434**	,299*	,529**	,718**	
,027	,068	,031	,058	,007	,001	,139	,009	,000	,018	,003	,024	,138	,003	,043	,000	,000	
46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
,064	,400**	,607**	-,084	,631**	,240	0,000	,331*	,130	,077	0,000	,271	,421**	,263	,289	,181	,529**	
,674	,006	,000	,579	,000	,109	1,000	,025	,388	,611	1,000	,068	,004	,078	,051	,228	,000	
46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	
,308*	,459**	,321*	,161	,271	,392**	-,008	,598**	,080	,151	-,035	-,127	,327*	,313*	,305*	,010	,598**	
,037	,001	,030	,284	,069	,007	,960	,000	,596	,316	,817	,400	,026	,034	,040	,948	,000	

,438**	,652**	,614**	,155	,667**	,686**	,229	,585**	,514**	,417**	,383**	,443**	,580**	,549**	,596**	,556**	1
,002	,000	,000	,305	,000	,000	,126	,000	,000	,004	,009	,002	,000	,000	,000	,000	
46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

a. Cannot be computed because at least one of the variables is constant.

item_5	Pearson Correlation	,415**	,397**	,436**	,532**	1	,682**	,416**	,706**	,254	,490**	,556**	,702**	,255	,221	,139
	Sig. (2-tailed)	,004	,006	,002	,000		,000	,004	,000	,088	,001	,000	,000	,087	,139	,357
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item_6	Pearson Correlation	,305*	,456**	,387**	,419**	,682**	1	,452**	,543**	,184	,457**	,494**	,573**	,333*	,094	,062
	Sig. (2-tailed)	,039	,001	,008	,004	,000		,002	,000	,220	,001	,000	,000	,024	,533	,683
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item_7	Pearson Correlation	,231	,271	,433**	,435**	,416**	,452**	1	,523**	,115	,471**	,214	,293*	,161	,125	,161
	Sig. (2-tailed)	,122	,069	,003	,003	,004	,002		,000	,446	,001	,153	,048	,284	,409	,284
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item_8	Pearson Correlation	,377**	,394**	,408**	,601**	,706**	,543**	,523**	1	,168	,571**	,408**	,568**	,079	,059	-,077
	Sig. (2-tailed)	,010	,007	,005	,000	,000	,000	,000		,265	,000	,005	,000	,601	,698	,612
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item_9	Pearson Correlation	,162	,326*	,064	,308*	,254	,184	,115	,168	1	-,046	,360*	,262	,302*	,234	,213
	Sig. (2-tailed)	,282	,027	,674	,037	,088	,220	,446	,265		,760	,014	,078	,041	,118	,155

	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item_10	Pearson Correlation	,234	,393**	,631**	,271	,490**	,457**	,471**	,571**	-,046	1	,408**	,328*	,239	,157	,239
	Sig. (2-tailed)	,118	,007	,000	,069	,001	,001	,001	,000	,760		,005	,026	,109	,296	,109
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item_11	Pearson Correlation	,444**	,472**	,240	,392**	,556**	,494**	,214	,408**	,360*	,408**	1	,439**	,416**	,307*	,416**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,109	,007	,000	,000	,153	,005	,014	,005		,002	,004	,038	,004
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item_12	Pearson Correlation	,363*	,380**	,331*	,598**	,702**	,573**	,293*	,568**	,262	,328*	,439**	1	,169	,184	,046
	Sig. (2-tailed)	,013	,009	,025	,000	,000	,000	,048	,000	,078	,026	,002		,261	,220	,763
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item_13	Pearson Correlation	,066	,595**	,130	,080	,255	,333*	,161	,079	,302*	,239	,416**	,169	1	,441**	,544**
	Sig. (2-tailed)	,661	,000	,388	,596	,087	,024	,284	,601	,041	,109	,004	,261		,002	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item_14	Pearson Correlation	,007	,348*	,077	,151	,221	,094	,125	,059	,234	,157	,307*	,184	,441**	1	,441**

	Sig. (2-tailed)	,962	,018	,611	,316	,139	,533	,409	,698	,118	,296	,038	,220	,002		,002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item_15	Pearson Correlation	,066	,430**	0,000	-,035	,139	,062	,161	-,077	,213	,239	,416**	,046	,544**	,441**	1
	Sig. (2-tailed)	,661	,003	1,000	,817	,357	,683	,284	,612	,155	,109	,004	,763	,000	,002	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item_16	Pearson Correlation	,075	,332*	,271	-,127	,202	,250	,264	,188	,006	,349*	,282	,145	,513**	,174	,444**
	Sig. (2-tailed)	,619	,024	,068	,400	,179	,094	,076	,211	,969	,018	,058	,336	,000	,247	,002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item_17	Pearson Correlation	,073	,222	,421**	,327*	,220	,350*	,550**	,368*	,303*	,326*	,280	,181	,166	,264	,096
	Sig. (2-tailed)	,628	,138	,004	,026	,142	,017	,000	,012	,040	,027	,059	,230	,271	,076	,524
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item_18	Pearson Correlation	,207	,434**	,263	,313*	,269	,459**	,450**	,279	,125	,365*	,318*	,009	,272	,227	,198
	Sig. (2-tailed)	,168	,003	,078	,034	,071	,001	,002	,061	,408	,013	,031	,954	,068	,129	,187
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item_19	Pearson Correlation	,048	,299*	,289	,305*	,359*	,456**	,526**	,351*	,313*	,399**	,207	,093	,225	,042	,063

	tion															
	Sig. (2-tailed)	,750	,043	,051	,040	,014	,001	,000	,017	,034	,006	,167	,539	,132	,783	,676
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item_20	Pearson Correlation	,005	,529**	,181	,010	,264	,387**	,282	,246	,299*	,376**	,406**	-,048	,587**	,243	,369*
	Sig. (2-tailed)	,975	,000	,228	,948	,076	,008	,057	,099	,043	,010	,005	,751	,000	,104	,012
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Total	Pearson Correlation	,461**	,697**	,552**	,623**	,764**	,739**	,652**	,718**	,399**	,676**	,681**	,605**	,515**	,365*	,357*
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,000	,000	,000	,000	,013	,015
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

item_16	item_17	item_18	item_19	item_20	Total
,075	,073	,207	,048	,005	,461**
,619	,628	,168	,750	,975	,001
46	46	46	46	46	46
,332*	,222	,434**	,299*	,529**	,697**
,024	,138	,003	,043	,000	,000
46	46	46	46	46	46
,271	,421**	,263	,289	,181	,552**
,068	,004	,078	,051	,228	,000
46	46	46	46	46	46
-,127	,327*	,313*	,305*	,010	,623**
,400	,026	,034	,040	,948	,000
46	46	46	46	46	46
,202	,220	,269	,359*	,264	,764**
,179	,142	,071	,014	,076	,000
46	46	46	46	46	46
,250	,350*	,459**	,456**	,387**	,739**
,094	,017	,001	,001	,008	,000
46	46	46	46	46	46
,264	,550**	,450**	,526**	,282	,652**
,076	,000	,002	,000	,057	,000
46	46	46	46	46	46
,188	,368*	,279	,351*	,246	,718**
,211	,012	,061	,017	,099	,000
46	46	46	46	46	46
,006	,303*	,125	,313*	,299*	,399**
,969	,040	,408	,034	,043	,006
46	46	46	46	46	46
,349*	,326*	,365*	,399**	,376**	,676**
,018	,027	,013	,006	,010	,000
46	46	46	46	46	46
,282	,280	,318*	,207	,406**	,681**
,058	,059	,031	,167	,005	,000
46	46	46	46	46	46
,145	,181	,009	,093	-,048	,605**
,336	,230	,954	,539	,751	,000
46	46	46	46	46	46
,513**	,166	,272	,225	,587**	,515**

,000	,271	,068	,132	,000	,000
46	46	46	46	46	46
,174	,264	,227	,042	,243	,365*
,247	,076	,129	,783	,104	,013
46	46	46	46	46	46
,444**	,096	,198	,063	,369*	,357*
,002	,524	,187	,676	,012	,015
46	46	46	46	46	46
1	,293*	,169	,194	,474**	,453**
	,048	,261	,195	,001	,002
46	46	46	46	46	46
,293*	1	,377**	,613**	,260	,574**
,048		,010	,000	,081	,000
46	46	46	46	46	46
,169	,377**	1	,553**	,621**	,581**
,261	,010		,000	,000	,000
46	46	46	46	46	46
,194	,613**	,553**	1	,479**	,585**
,195	,000	,000		,001	,000
46	46	46	46	46	46
,474**	,260	,621**	,479**	1	,565**
,001	,081	,000	,001		,000
46	46	46	46	46	46
,453**	,574**	,581**	,585**	,565**	1
,002	,000	,000	,000	,000	
46	46	46	46	46	46

item_7	Pearson Correlation	,484**	,206	,278	,220	,285	,459**	1	,418**	,353*	,340*	,603**
	Sig. (2-tailed)	,001	,170	,061	,142	,054	,001		,004	,016	,021	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item_8	Pearson Correlation	,442**	,535**	,337*	,337*	,400**	,571**	,418**	1	,524**	,430**	,734**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,022	,022	,006	,000	,004		,000	,003	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item_9	Pearson Correlation	,381**	,532**	,306*	,343*	,200	,353*	,353*	,524**	1	,390**	,642**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,038	,020	,183	,016	,016	,000		,007	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item_10	Pearson Correlation	,310*	,419**	,386**	,357*	,354*	,345*	,340*	,430**	,390**	1	,656**
	Sig. (2-tailed)	,036	,004	,008	,015	,016	,019	,021	,003	,007		,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Total	Pearson Correlation	,623**	,634**	,633**	,667**	,666**	,732**	,603**	,734**	,642**	,656**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

	Sig. (2-tailed)	,056	,002	,001	,004	,000	,000		,000	,000	,007	,000	,014	,172	,000	,005	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item_8	Pearson Correlation	,499**	,577**	,351*	,391**	,652**	,521**	,595**	1	,700**	,542**	,654**	,653**	,137	,762**	,771**	,820**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,017	,007	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,364	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item_9	Pearson Correlation	,531**	,625**	,511**	,568**	,619**	,479**	,573**	,700**	1	,514**	,567**	,542**	,272	,614**	,610**	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,067	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item_10	Pearson Correlation	,424**	,416**	,596**	,484**	,512**	,532**	,391**	,542**	,514**	1	,747**	,458**	,225	,363*	,576**	,724**
	Sig. (2-tailed)	,003	,004	,000	,001	,000	,000	,007	,000	,000		,000	,001	,132	,013	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item_11	Pearson Correlation	,356*	,367*	,408**	,521**	,526**	,604**	,500**	,654**	,567**	,747**	1	,615**	,359*	,655**	,643**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,015	,012	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,014	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item_12	Pearson Correlation	,442**	,492**	,190	,187	,491**	,395**	,361*	,653**	,542**	,458**	,615**	1	,227	,577**	,515**	,666**
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,206	,214	,001	,007	,014	,000	,000	,001	,000		,130	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item_13	Pearson Correlation	,272	,329*	,307*	,332*	,201	,344*	,205	,137	,272	,225	,359*	,227	1	,291	,044	,447**
	Sig. (2-tailed)	,068	,026	,038	,024	,181	,019	,172	,364	,067	,132	,014	,130		,050	,769	,002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item_14	Pearson Correlation	,562**	,515**	,284	,472**	,542**	,511**	,609**	,762**	,614**	,363*	,655**	,577**	,291	1	,703**	,793**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,056	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,013	,000	,000	,050		,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
item_15	Pearson Correlation	,614**	,470**	,367*	,484**	,566**	,455**	,410**	,771**	,610**	,576**	,643**	,515**	,044	,703**	1	,759**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,012	,001	,000	,001	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,769	,000		,000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Total	Pearson Correlation	,685**	,694**	,604**	,647**	,762**	,742**	,712**	,820**	,812**	,724**	,800**	,666**	,447**	,793**	,759**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

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

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

B. Uji Reliabelitas

1. Variabel Religiusitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	20

2. Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,848	10

3. Variabel Loyalitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,927	15

C. Uji Analisis Responden

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jeniskelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	16	34,8	34,8	34,8
2,00	30	65,2	65,2	100,0
Total	46	100,0	100,0	

2. Berdasarkan Usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	21	45,7	45,7	45,7
2,00	17	37,0	37,0	82,6
Valid 3,00	6	13,0	13,0	95,7
4,00	2	4,3	4,3	100,0
Total	46	100,0	100,0	

3. Berdasarkan Masa Kerja

Masakerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	28	60,9	60,9	60,9
Valid 2,00	18	39,1	39,1	100,0
Total	46	100,0	100,0	

D. Uji Statistik Deskriptif

1. Variabel Religiusitas

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item_1	46	3,00	5,00	4,6087	,64904
item_2	46	3,00	5,00	4,4565	,54596
item_3	46	2,00	5,00	3,5000	,69121
item_4	46	2,00	5,00	4,5217	,78143
item_5	46	2,00	5,00	4,0217	,77428
item_6	46	3,00	5,00	4,2174	,66376
item_7	46	3,00	5,00	3,8478	,63131
item_8	46	1,00	5,00	3,6957	,86589
item_9	46	4,00	5,00	4,5217	,50505
item_10	46	3,00	5,00	3,6957	,66230
item_11	46	3,00	5,00	4,6087	,53658
item_12	46	2,00	5,00	4,1522	,72930
item_13	46	4,00	5,00	4,6087	,49344
item_14	46	4,00	5,00	4,7826	,41703
item_15	46	4,00	5,00	4,6087	,49344
item_16	46	3,00	5,00	4,4130	,65238
item_17	46	2,00	5,00	4,0217	,64941
item_18	46	3,00	5,00	4,2609	,61227
item_19	46	3,00	5,00	4,0435	,55604
item_20	46	3,00	5,00	4,2826	,62050
Total	46	70,00	99,00	84,8696	7,40153
Valid N (listwise)	46				

2. Variabel Motivasi Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item_1	46	3,00	5,00	4,4565	,54596
item_2	46	3,00	5,00	4,1739	,56977
item_3	46	2,00	5,00	3,9348	,67994
item_4	46	2,00	5,00	3,7391	,77272
item_5	46	2,00	5,00	3,6304	,85267
item_6	46	3,00	5,00	4,3913	,53658
item_7	46	3,00	5,00	3,8261	,64306
item_8	46	3,00	5,00	4,1957	,54240
item_9	46	3,00	5,00	4,5000	,58689
item_10	46	3,00	5,00	4,1522	,63131
Total	46	30,00	50,00	41,0000	4,18463
Valid N (listwise)	46				

3. Variabel Loyalitas

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
item_1	46	3,00	5,00	4,3913	,53658
item_2	46	3,00	5,00	4,4348	,54374
item_3	46	3,00	5,00	4,4348	,58318
item_4	46	3,00	5,00	4,4783	,54728
item_5	46	3,00	5,00	4,2609	,53478
item_6	46	3,00	5,00	4,1087	,64043
item_7	46	3,00	5,00	4,1957	,65386
item_8	46	3,00	5,00	4,3696	,60951
item_9	46	3,00	5,00	4,3478	,52567
item_10	46	3,00	5,00	4,5217	,54728
item_11	46	3,00	5,00	4,3913	,57651
item_12	46	3,00	5,00	4,1087	,56679
item_13	46	2,00	5,00	3,9565	,72897
item_14	46	3,00	5,00	4,2826	,58359
item_15	46	3,00	5,00	4,3913	,53658
Total	46	45,00	75,00	64,6739	6,15740
Valid N (listwise)	46				

E. Uji Asumsi Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Religiusitas	Motivasi	Loyalitas	Unstandardized Residual
N		46	46	46	46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	84,87	41,00	64,67	,0000000
	Std. Deviation	7,402	4,185	6,157	2,63075410
Most Extreme Differences	Absolute	,060	,123	,146	,091
	Positive	,049	,123	,146	,064
	Negative	-,060	-,085	-,135	-,091
Kolmogorov-Smirnov Z		,409	,834	,992	,616
Asymp. Sig. (2-tailed)		,996	,490	,279	,843

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5,728	4,912		1,166	,250		
Religiusitas	,106	,065	,128	1,638	,109	,697	1,434
Motivasi	1,218	,115	,827	10,604	,000	,697	1,434

a. Dependent Variable: Loyalitas

3. Uji Heteroskedastis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,979	2,890		,685	,497
1 religiusitas	,053	,038	,247	1,400	,169
motivasi	-,109	,068	-,284	-1,607	,115

a. Dependent Variable: Loyalitas

F. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,728	4,912		1,166	,250
1 Religiusitas	,106	,065	,128	1,638	,109
Motivasi	1,218	,115	,827	10,604	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas

G. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1394,670	2	697,335	96,280	,000 ^b
Residual	311,439	43	7,243		
Total	1706,109	45			

a. Dependent Variable: Loyalitas

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Religiusitas

2. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,728	4,912		1,166	,250
1 Religiusitas	,106	,065	,128	1,638	,109
Motivasi	1,218	,115	,827	10,604	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,904 ^a	,817	,809	2,69124

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Religiusitas





RSIA 'AISYIYAH KLATEN

Jl. K.H. Hasyim Azhari (By Pass) Klaten Telp. (0272) 320566, Fax. (0272) 328440
Email : rsia.klt@gmail.com website : www.rsia-aisyiyah-klaten.com

SURAT KETERANGAN

No. 251/RSIA/A/VI/2016

Bismillahirrohmaanirrohiim

Direktur Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak (RSIA) 'Aisyiyah Klaten menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Tri Wahyujati
NIM : 12240111
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Yogyakarta

Telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul "*Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan RSIA 'Aisyiyah Klaten'*" pada tanggal 30 Maret – 6 Juni 2016.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Klaten, 6 Juni 2016
RSIA 'Aisyiyah Klaten



Dr. H. Purwono, M.Kes



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SERTIFIKAT

Nomor : UIN.02/L.2/PP.06/P3.905/2015

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memberikan sertifikat kepada :

Nama : Tri Wahyujati
Tempat, dan Tanggal Lahir : Klaten, 03 Juli 1994
Nomor Induk Mahasiswa : 12240111
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Tematik Posdaya Berbasis Masjid Semester Khusus, Tahun Akademik 2014/2015 (Angkatan ke-86), di :

Lokasi : Girmulya
Kecamatan : Panggang
Kabupaten/Kota : Kab. Gunungkidul
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 25 Juni 2015 s.d. 31 Agustus 2015 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 97,13 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 09 Oktober 2015



Ketua,
Fatimah, M.A., Ph.D.

NIP. : 19651114 199203 2 001



Nomor: UIN.02/R.3/PP.00.9/2753.C/2012

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : TRI WAHYUJATI
NIM : 12240111
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas dan kegiatan

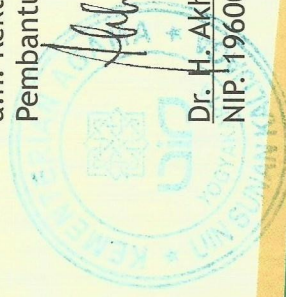
SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2012/2013

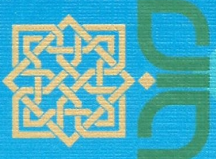
Tanggal 10 s.d. 12 September 2012 (20 jam pelajaran)

Yogyakarta, 19 September 2012
a.n. Rektor

Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan



Dr. H. Akhmad Rifa'i, M. Phil.
NIP. 19600905 198603 1006



LABORATORIUM AGAMA
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta Telp: 0274-515856 Email : fd@uin-suka.ac.id

SERTIFIKAT

Pengelola Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga dengan ini menyatakan bahwa :

TRI WAHYUJATI

12240111

LULUS

Ujian sertifikasi Baca Al-Qur'an yang diselenggarakan oleh Laboratorium Agama Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta, 13 Juni 2014
Ketua



Dr. H. Waryono, M.Ag.
NIP. 19701010 199903 1 002

Dr. Srihartini, M.Si
NIP. 1970526 199703 2 001



INTEGRATIF-INTERKONEKTIF



DEDIKATIF-INOVATIF



INKLUSIF-CONTINUOUS IMPROVEMENT

شهادة

اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.24.12.10018/2016

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن


الاسم : Tri Wahyujati
تاريخ الميلاد : ٣ يوليو ١٩٩٤

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ٢٢ مارس ٢٠١٦، وحصلت على درجة :

٤٧	فهم المسموع
٣٥	التراكيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢١	فهم المقروء
٣٤٣	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ٢٢ مارس ٢٠١٦
المدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.

رقم التوظيف : ١٩٦٨٠٩١٥١٩٩٨٠٣١٠٠٥





TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.8.13452/2016

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **Tri Wahyujati**
Date of Birth : **July 03, 1994**
Sex : **Female**

took Test of English Competence (TOEC) held on **March 30, 2016** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	45
Structure & Written Expression	43
Reading Comprehension	44
Total Score	440

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, March 30, 2016

Director,



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005





UJIAN SERTIFIKASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Tri Wahyujati
NIM : 12240111
Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Dengan Nilai :

No.	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1.	Microsoft Word	85	B
2.	Microsoft Excel	30	E
3.	Microsoft Power Point	75	B
4.	Internet	95	A
5.	Total Nilai	71.25	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Yogyakarta, 18 April 2016
Kepala PTIPD

Agung Fatwanto, Ph.D.
NIP. 19770103 200501 1 003

Standar Nilai:

Nilai		Predikat
Angka	Huruf	
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA

IJAZAH

SEKOLAH MENENGAH ATAS
PROGRAM : ILMU PENGETAHUAN ALAM

TAHUN PELAJARAN 2011/2012

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah Menengah Atas

Muhammadiyah 1 Klaten menerangkan bahwa:

nama : *TRI WAHYUJATI*

tempat dan tanggal lahir : *Klaten, 03 Juli 1994*

nama orang tua : *Legiman*

nomor induk : *17567*

nomor peserta : *3-12-03-18-206-090-7*

LULUS

dari satuan pendidikan berdasarkan hasil Ujian Nasional dan Ujian Sekolah serta telah memenuhi seluruh kriteria sesuai dengan peraturan perundang-undangan.



Klaten, 26 Mei 2012

Kepala Sekolah,
[Signature]

Drs. H. Muhni

NIP.



No. DN-03 Ma 0028420

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Tri Wahyujati
Tempat/Tgl.Lahir : Klaten, 3 Juli 1994
Alamat : Sentul, RT/RW 001/003, Malangjiwan
Kebonarum Klaten
Nama Ayah : Legiman
Nama Ibu : Siswanti

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SD Negeri 1 Malangjiwan lulus tahun 2006
 - b. SMP Negeri 1 Kebonarum lulus tahun 2009
 - c. SMA Muhammadiyah 1 Klaten lulus tahun 2012
 - d. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta lulus tahun 2016

C. Contact Person

085697798777

jatik.r@yahoo.com

Yogyakarta, 8 Juni 2016

Tri Wahyujati