

MODEL PENINGKATAN POLA KERJA KERAS MELALUI *RELIGIOSITY*, MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK

(Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kudus)

Ahmed Ainul Fuadie El Hakiem

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

fuadieelh@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe and analyze the effect of religiosity on the pattern of hard work through the intrinsic motivation and ekstrinsic motivation. And create a development model on the pattern of hard work. The population in this study are all Human Resources at MTs Al Khoiriyah 1 in Semarang, with the amount of 32 people by using kuestionaire. The sampling method used is the census method that all members of the population became the sample. The analytical method used is multiple linear regression. Based on the results of data analysis can be concluded that religiosity has the possitive and significant influence on intrinsic motivation, religiosity has the possitive and significant influence on ekstrinsic motivation, possitive and significant effect on religiosity to the pattern of hard work, possitive and significant effect on intrinsic motivation to the pattern of hard work and possitive and the possitive and significant effect on ekstrinsic motivation to the pattern of hard work. Also based on the direct effect, indirect effect, and total effect shows the pattern of hard work influenced by intrinsic motivation by 73.1%, the pattern of hard work influenced by ekstrinsic motivation by 46.9%, the pattern of hard work influenced by religiosity through intrinsic motivation by 43.3% and the pattern of hard work influenced by religiosity through ekstrinsic motivation by 32.8%

Keywords : *Religiosity, Intrinsic Motivation, Ekstrinsic Motivation , and Pattern of Hard Work.*

PENDAHULUAN

Proses pembelajaran merupakan salah satu inti dari serangkaian proses secara keseluruhan dalam dunia pendidikan, dan dimana seorang guru memegang penuh kendali dalam proses pembelajaran tersebut. Interaksi yang terjadi antara guru dan siswa merupakan hal yang wajib bagi berlangsungnya proses kegiatan belajar mengajar, yang nantinya akan melahirkan interaksi edukatif. Maka, untuk mencapai tujuan pembelajaran yang optimal guru harus bisa menciptakan kondisi interaksi edukatif yang menarik sehingga dapat memotivasi belajar murid. Adapun tujuan pembelajaran dan pengajaran itu dianggap

berhasil dengan melihat sejauh mana prestasi belajar yang dicapai oleh murid. Maka untuk mencapai kesuksesan yang diharapkan, peran seorang guru dianggap sangatlah penting. Disamping harus ada usaha dari murid itu sendiri, kinerja seorang guru dengan sikap yang pekerja keras berpengaruh besar bagi keberhasilan murid.

Kerja keras guru merupakan salah satu faktor yang utama dan penting dalam menunjang prestasi murid dalam proses kegiatan belajar mengajar. Kerja keras guru akan terbukti atau terlihat pada prestasi belajar seorang murid. Kerja keras adalah suatu sikap kerja yang penuh dengan motivasi (semangat) untuk mendapatkan apa yang dicita-citakan. Bekerja adalah

kewajiban bagi setiap individu atau orang untuk memperoleh keberhasilan. Tanpa bekerja, manusia tidak akan pernah memperoleh apa yang diharapkan. Dengan bekerja keras, manusia telah melakukan suatu kewajiban. Sebagaimana firman Allah SWT, yang artinya: 'Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang Maha Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.'" (Q.S. At-Taubah: 105). Menurut Ali (1999), kerja keras merupakan kebajikan dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin maju dalam kehidupan dan sebaliknya jika tidak bekerja keras merupakan sumber kegagalan dalam kehidupan. Menurut As'ad (2002) motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seseorang melakukan perubahan. Dalam kegiatan pembelajaran sangat diperlukan adanya motivasi mengajar dari guru, karena dengan motivasi akan meningkatkan prestasi belajar murid. Adapun tujuan motivasi mengajar adalah memberikan dorongan untuk menggerakkan kemauan mengajar guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswanya.

Guru mempunyai beban tugas dan tanggung jawab yang berat atau besar. Beban Tugas dan tanggung jawab tersebut belum diimbangi dengan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik kerja guru serta *religiosity*, sebagaimana fakta yang terjadi pada guru-guru MTs Al-Khoiriyah 1 Semarang. Untuk itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kerja keras guru dipandang perlu untuk dipelajari, ditelaah dan dikaji secara mendalam agar dapat memberikan gambaran yang jelas, faktor yang lebih berperan penting dan dianggap darurat dalam mempengaruhi kerja keras guru.

Untuk mencapai tujuan organisasi maka hal yang perlu dilakukan adalah memberi

daya pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku SDM agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Daya pendorong tersebut disebut sebagai motivasi. Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2011). Terdapat dua rangsangan motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Porter dan Lawler, 1968 dalam Gagne dan Deci, 2005). Motivasi intrinsik melibatkan orang yang melakukan suatu kegiatan karena mereka merasa menarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri. Motivasi ekstrinsik membutuhkan perantara antara aktivitas dan beberapa konsekuensi yang dipisahkan seperti penghargaan nyata, sehingga kepuasan berasal dari konsekuensi ekstrinsik yang menuntun kegiatan.

Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan dari orang lain, melainkan atas dasar kemauan yang tumbuh dalam diri individu sendiri. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya (Nawawi, 2001).

Dipilihnya MTs Al-Khoiriyah 1 Semarang sebagai subjek penelitian ini dikarenakan MTs Al-Khoiriyah 1 Semarang merupakan lembaga pendidikan yang mengintegrasikan pendidikan umum dan pendidikan agama. Institusi ini berkomitmen untuk mengamalkan nilai-nilai Islam dalam pendidikan dan kehidupan bermasyarakat. Selain itu lembaga ini juga bertujuan agar siswa-siswanya mempunyai kompetensi seimbang antara dunia dan akhirat sehingga mampu melahirkan generasi muda Muslim yang berilmu, berwawasan luas, dan bermanfaat bagi agama dan Negara.

Bagi seorang muslim, religiusitas dapat diketahui dari perilaku keberagamaan atau kepercayaan yang diyakini seseorang, dan

diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari. Seorang muslim yang memiliki religiusitas akan memiliki keimanan atau aqidah yang kuat, ketaatan ibadah yang mantab, dan atau serta perilaku kesehariannya merupakan realisasi dari ajaran agamanya. Segala amalan yang dilakukan baik hubungan dengan Tuhan-Nya maupun dengan sesama makhluk-Nya selalu dimotivasi oleh agama dan niat karena Allah SWT. Agama Islam adalah agama yang menyeluruh mengatur segala aspek kehidupan manusia, mencakup kehidupan jasmani dan rohani dan juga menyangkut kehidupan dunia dan akhirat (Nashori, 2002).

Kondisi yang ada di MTs Al Khoiriyah 1 Semarang yaitu kinerja SDM (sumber daya manusia) dapat dikatakan kurang/tidak optimal, hal ini bisa dilihat dari beberapa indikasi sebagai berikut, kualitas kerja SDM tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Tenaga pengajar sudah memilikikeahlian yang sesuai dengan bidangnya, namun masih mengalami kesulitan ketika dihadapkan pada beberapa tugas, terutama untuk tugas yang dapat dikategorikan sebagai tugas baru, sehingga menyebabkan kinerja kurang/tidak optimal. Berikut tabel 1 dibawah ini menunjukkan data hasil ujian nasional tiga tahun terakhir di MTs Al Khoiriyah 1 Semarang.

Pendidikan Nasional dan Komisi X DPR memutuskan bahwa standar nilai UN minimal adalah 5,50 untuk SMP (id.m.wikipedia.org). Apabila dilihat dari tabel diatas, nilai rata-rata UN MTs Al Khoiriyah 1 Semarang berada di atas rata-rata, dan belum mencapai kelulusan 100% pada setiap tahunnya. Kondisi di atas menunjukkan kinerja SDM yang tidak optimal, dan bukan tidak mungkin apabila hal ini tidak diperhatikan, maka rata-rata nilai UN akan besar kemungkinan menurun, begitu juga dengan tingkat kelulusan.

KAJIAN PUSTAKA

Pola Kerja Keras

Kerja keras adalah perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan guna menyelesaikan tugas (belajar atau pekerjaan) dengan sebaik-baiknya (Mustari, 2011). Sedangkan menurut Kesuma, dkk (2011) menyatakan bahwa kerja keras adalah suatu istilah yang melingkupi suatu upaya yang terus dilakukan (tidak pernah menyerah) dalam menyelesaikan pekerjaan atau yang menjadi tugasnya sampai tuntas. Kerja keras bukan berarti bekerja sampai tuntas lalu berhenti, yang dimaksud adalah mengarah pada visi besar yang harus dicapai untuk kebaikan/ kemaslahatan

Tabel 1
Data Hasil Ujian Nasional di MTs Al Khoiriyah 1 Semarang

Tahun	Jumlah Siswa	Rata-rata Nilai Ujian Nasional	Tingkat Kelulusan
2014	61	6.99	100 %
2015	50	7.48	96.15%
2016	49	6.01	100 %

Sumber: Staf Akademik Urusan Kurikulum MTs Al Khoiriyah 1 Semarang, 2016.

Tabel 1 menunjukkan nilai rata-rata dari jumlah siswa yang ada pada setiap tahun. Menurut Badan Standarisasi Nasional Pendidikan (BNSP) bersama Kementerian

manusia dan lingkungannya. Narwanti (2011) kerja keras adalah perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi hambatan belajar dan

tugas, serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Indikator dari sikap kerja keras adalah menyelesaikan semua tugas dengan baik dan tepat waktu, tidak putus asa dalam menghadapi masalah dan aktif mengajukan pendapat saat pembelajaran.

Berdasarkan pengertian kerja keras menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kerja keras merupakan usaha yang dilakukan dengan sungguh-sungguh dan tidak menyerah dalam menyelesaikan berbagai kegiatan guna mencapai tujuan yang dicapai dengan sebaik-baiknya. Kerja keras dilakukan dengan pantang menyerah walaupun dihadapi dengan permasalahan yang sangat sulit.

Adapun beberapa indikator kerja keras menurut Weber (1958) adalah: 1. Perencanaan, 2. Program Kerja, 3. Prioritas yang Tinggi.

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang terbentuk di dalam diri saat kita melakukan sesuatu tanpa adanya reward dari lingkungan. Kita secara sederhana menikmati suatu aktivitas tertentu atau memandangnya sebagai sebuah kesempatan untuk mengeksplorasi, belajar, atau mengaktualisasikan potensi diri yang kita miliki (Coon & Mitterer, 2010). Menurut Brown (2007) Motivasi intrinsik mengacu pada alasan mengapa kita melakukan aktivitas-aktivitas tertentu untuk kepuasan dan kenikmatan yang muncul dari dalam diri. Kita juga dapat mengatakan melakukan sesuatu tersebut muncul sebagai suatu keinginan dengan sendirinya dari dalam diri kita. Sedangkan Sobry Sutikno (2007) mengartikan motivasi intrinsik sebagai motivasi yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan, motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang tanpa memerlukan rangsangan dari luar. Adapun indikator motivasi intrinsik

menurut Herzberg (dalam Robbins, 2007) adalah: 1. Pencapaian prestasi, 2. Pengakuan, dan 3. Tanggung jawab.

Motivasi Ekstrinsik

Menurut A.M. Sardiman (2005) motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Sedangkan Rosjidan, et al (2001) menganggap motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang tujuan-tujuannya terletak diluar pengetahuan, yakni tidak terkandung didalam perbuatan itu sendiri. Sobry Sutikno berpendapat bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena ajakan, suruhan atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu. Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan, motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul dan berfungsi karena adanya pengaruh dari luar.

Adapun indikator motivasi ekstrinsik menurut Herzberg (dalam Robbins, 2007) adalah: 1. Upah, 2. Kondisi kerja, dan 3. Mutu hubungan interpersonal.

Religiosity

Ada beberapa istilah lain dari agama, antara lain religi, religion (inggris), religie (belanda), religio (latin), dan dien (arab). Menurut Drikarya (1987) kata religi berasal dari bahasa latin religio yang akar katanya religare yang berarti mengikat. Maksudnya adalah suatu kewajiban-kewajiban atau aturan-aturan yang harus dilaksanakan, yang kesemuanya itu berfungsi untuk mengikat dan mengutuhkan diri seseorang atau sekelompok orang dalam hubunngannya dengan Tuhan atau sesama manusia, serta alam sekitar. Sedangkan Ahyadi (2001) mendefinisikan sikap religiusitas sebagai tanggapan pengamatan, pemikiran, perasaan dan sikap ketaatan yang diwarnai oleh rasa keagamaan. Adi Subroto (1987) menjelaskan bahwa manusia religius adalah manusia yang

struktur mental keseluruhannya secara tetap diarahkan kepada pencipta nilai mutlak, memuaskan dan tertinggi yaitu Tuhan. Dari pendapat yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa *religiosity* adalah penghayatan dan pengalaman individu terhadap ajaran agama atau kepercayaan yang dianutnya.

Adapun indikator *Religiosity* menurut Glock and Stark (2012) : 1. Keyakinan, 2. Praktek agama, 3. Pengalaman, 4. Pengetahuan, dan 5. Pengamalan dan konsekuensi.

Pengaruh *Religiosity* Terhadap Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik

Hasil studi penelitian Meral Elci (2007) menunjukkan bahwa "Terdapat beberapa bukti yang jelas yang menghubungkan afiliasi agama dengan berbagai sikap kerja, termasuk motivasi (Weber, 1958; McClelland, 1961). Berdasarkan McClelland (1961) keyakinan dan nilai-nilai protestan menyebabkan cara-cara tertentu dalam mebesarkan anak-anak, yang kemudian menyebabkan anak-anak tersebut memiliki tingkat kebutuhan yang tinggi dalam berprestasi. Ray (1982) disisi lain protestan dan katolik roma menemukan tidak ada perbedaan yang signifikan dalam level pencapaian atau motivasi ekstrinsik. Bagaimanapun, ditemukan terdapat perbedaan utama antara orang-orang yang percaya protestan dan orang-orang yang tidak percaya protestan, dengan orang yang tidak percaya protestan lebih tinggi di motivasi intrinsik dan machiavelianism tetapi lebih rendah di kecenderungan otorisasi (Chusmir & Koberg, 1988). Chusmir dan Koberg (1988) menemukan korelasi positif dan signifikan antara keyakinan agama dan motivasi intrinsik tetapi hanya untuk karyawan manajerial. Korelasi negative dengan motivasi ekstrinsik di kedua karyawan non manajerial dan total sampel, dan korelasi negative dengan kebutuhan afiliasi untuk karyawan non manajerial yang tidak diharapkan. Dalam hal kebutuhan

motivasi, Furnham (1984) menyatakan bahwa orang-orang tanpa afiliasi keagamaan memiliki motivasi ekstrinsik yang tinggi dibandingkan dengan protestan, katolik roma atau afiliasi dari agama-agama timur". Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan bahwa *religiosity* berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik dan *religiosity* berpengaruh negatif terhadap motivasi ekstrinsik. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan adalah:

H1= Bila *religiosity* semakin tinggi, maka motivasi intrinsik akan semakin meningkat

H2= Bila *religiosity* semakin tinggi, maka motivasi ekstrinsik belum tentu meningkat

Pengaruh *Religiosity* Terhadap Pola Kerja Keras

"Pemikir yahudi mempelajari sifat dan makna kerja dan kontribusi kerja terhadap organisasi dan untuk kehidupan anggotanya (Snir & Harpaz, 2004). Dalam studi banding Israel dan swiss, Levy and Guttman (1985) membahas korelasi positif yang signifikan antara pentingnya kepercayaan yang melekat pada tuhan dan pentingnya kerja keras diantara individu-individu swiss tetapi tidak diantara orang Israel. Penduduk Israel menunjukkan karakteristik yang sama dalam penyelidikan yang dilakukan oleh Levy and Guttman (1981). Dapat disimpulkan bahwa etos kerja berlaku disemua afiliasi agama (Cohen, 1985) dan, Pascarella (1984) berpendapat semua agama besar telah mendukung pentingnya bekerja". Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan bahwa *religiosity* berpengaruh positif terhadap pola kerja keras. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan adalah:

H3= Bila *religiosity* semakin tinggi, maka pola kerja keras akan semakin meningkat.

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Pola Kerja Keras

Hasil studi penelitian Meral Elci (2007)

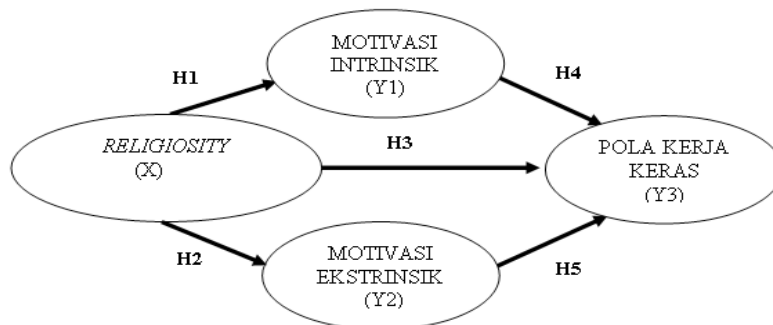
menunjukkan bahwa “PWE (*Protestant Work Ethic*) atau etos kerja orang protestan telah banyak digunakan oleh banyak peneliti untuk menentukan motivasi, dalam mencapai pemenuhan kinerja dan keinginan untuk bekerja keras’ (Spence & Helmreich, 1983): Hal ini diamati sebagai karakteristik motivasi individu yang mempengaruhi sikap, nilai, dan perilaku (Mirels & Garrett, 1971; Furnham, 1984). Beit-Hallahmi (1979) menemukan bahwa PWE (*Protestant Work Ethic*) tidak ada kaitannya dengan motivasi berprestasi atau sikap kerja. Furnham (1987a, 1987b) menyajikan bukti empirik bahwa orang yang mendukung PWE (*Protestant Work Ethic*) cenderung memiliki motivasi berprestasi yang tinggi. Cassidy and Lynn (1989) mengemukakan bahwa etos kerja merupakan salah satu dari 6 faktor dasar dalam motif berprestasi. Miller, Woehr and Hudspeth (2002) juga menemukan bahwa rata-rata korelasi antara nilai 7 dimensi etos kerja lebih besar dari rata-rata korelasi nilai etos kerja dengan kebutuhan nyata. Selain itu, nilai dimensi etos kerja terkait secara signifikan terhadap kebutuhan dalam berprestasi. Menurut Chusmir and Koberg (1988) kepercayaan etos kerja cenderung berhubungan dengan kebutuhan berprestasi”. Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kerja keras. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya kerja keras dipengaruhi oleh motivasi intrinsik.

Dari penjelasan diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4= Apabila motivasi intrinsik tinggi maka pola kerja keras akan meningkat.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Pola Kerja Keras

Hasil studi penelitian Meral Elci (2007) menunjukkan bahwa “Miller, Woehr and Hudspeth (2002) menemukan bahwa nilai kerja keras berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap motivasi ekstrinsik. Chusmir and Koberg (1988) menggunakan etos kerja protestan dan non protestan dalam pekerjaannya, dan mereka menemukan bahwa etos kerja protestan dan non protestan memiliki korelasi positif dengan motivasi ekstrinsik untuk total sampelnya (karyawan manajerial dan karyawan non manajerial). Skala etos kerja protestan juga memiliki korelasi positif dengan motivasi ekstrinsik untuk karyawan non manajerial. Terdapat sedikit atau tidak ada korelasi dengan kebutuhan afiliasi. Terdapat poin secara umum antara motivasi ekstrinsik dan PWE (*Protestant Work Ethic*). Orang-orang yang mempercayai PWE (*Protestant Work Ethic*) memiliki pemikiran yang independen, bekerja keras dan individualis yang tinggi, suka bersaing dibandingkan bekerja sama (Furnham, 1990). Individual yang memiliki motivasi ekstrinsik yang tinggi juga suka bersaing dibandingkan bekerja sama. Oleh karena itu terdapat korelasi yang



Gambar 1. Model Empirik Peningkatan Pola Kerja Keras Melalui Religiosity, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik

positif antara PWE (*Protestant Work Ethic*) dan motivasi ekstrinsik". Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kerja keras. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya kerja keras dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan adalah:

H5= Apabila motivasi ekstrinsik tinggi maka pola kerja keras akan meningkat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* atau penelitian penjelasan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini dilatar belakangi oleh jurnal penelitian yaitu menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang hendak diteliti dan kemudian menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Lokasi penelitian bertempat pada MTs Al Khoiriyah 1 Semarang. Ruang lingkup penelitian ini dibatasi dalam lingkup *religiosity*, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap pola kerja keras.

Menurut Muhammad Nisfiannoor (2009), populasi adalah keseluruhan dari jumlah yang akan diamati atau diteliti. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah guru di MTs Al Khoiriyah 1 Semarang.

Sampel adalah sebagian yang diambil dari suatu populasi. Gunakan sampel sebesar mungkin merupakan prinsip yang harus dipegang dalam suatu penelitian yang menggunakan sampel. Statistik yang dihitung berdasarkan sampel besar (>30 sampel) akan lebih tepat daripada yang dihitung dari sampel kecil (<30 sampel). Teknik sampling penelitian ini menggunakan tehnik sensus, yaitu semua sampel menjadi objek penelitian dan dilakukan penelitian satu per satu tanpa terkecuali dengan jumlah sampel sebanyak 32guru MTs Al-Khoiriyah 1 Semarang.

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data

primer disebut juga data asli atau data baru (Hasan, 2002). Data dari penelitian ini diperoleh langsung dengan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan kepada para guru di MTs Al Khoiriyah 1, mencakup variabel kerja keras, *religiosity*, dan motivasi intrinsik, serta motivasi ekstrinsik

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. Data itu biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan peneliti yang terdahulu. Data sekunder disebut juga data tersedia (Hasan, 2002).

Teknik pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner. Penyebaran Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan memberikan suatu daftar pertanyaan untuk dijawab oleh responden. Dalam hal ini, jumlah maupun kualifikasi para responden ditentukan berdasarkan metode pengambilan sampel (*sampling*) (Santoso dan Hamdani, 2007).

Selain penyebaran kuesioner, juga akan dilakukan interview terhadap pihak yang bersangkutan, yaitu guru dan kabag. kurikulum agar didapat data yang semakin relevan untuk mendukung penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel

Berdasarkan hasil penelitian di MTs Al Khoiriyah 1 Semarang masing-masing deskripsi variabel adalah sebagai berikut :

Religiosity

Rata-rata keseluruhan jawaban responden dalam sebuah penelitian ini mencapai tingkat presentase sebesar 3.84. Secara rinci jawaban responden rata-rata indikator keyakinan mencapai tingkat presentase sebesar 3.68, praktek agama dengan tingkat presentase sebesar 4.18, pengalaman dengan tingkat presentase sebesar 3.50, pegetahuan dengan tingkat presentase sebesar 4.15, sedangkan pengamalan dan konsekuensi mencapai tingkat presentase sebesar 3.50.

Tabel 2
Uji Validitas Data

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Ket
Religiosity	Rel1	0.657	0.266	Valid
	Rel2	0.353		Valid
	Rel3	0.702		Valid
	Rel4	0.361		Valid
	Rel5	0.504		Valid
Motivasi Intrinsik	Monintr1	0.436	0.266	Valid
	Monintr2	0.628		Valid
	Monintr3	0.645		Valid
Motivasi Ekstrinsik	Monekst1	0.520	0.266	Valid
	Monekst2	0.520		Valid
	Monekst3	0.574		Valid
Pola Kerja Keras	Pol1	0.651	0.266	Valid
	Pol2	0.656		Valid
	Pol3	0.549		Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap *religiosity* mencakup: keyakinan, praktek agama, dan pengetahuan kriteria tinggi dan pengalaman dan pengamalan dan konsekuensi kriteria sedang.

Motivasi Intrinsik

Rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 3.75. Secara rinci jawaban responden rata-rata indikator pencapaian prestasi sebesar 3.81, pengakuan sebesar 3.78, dan tanggung jawab sebesar 3.65.

Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap motivasi intrinsik mencakup : pencapaian prestasi, pengakuan dan tanggung jawab kriteria tinggi.

Motivasi Ekstrinsik

Rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 3.98. Secara rinci jawaban responden rata-rata indikator upah sebesar 2.12, kondisi kerja sebesar 4.09, dan mutu hubungan interpersonal sebesar 3.78.

Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap motivasi ekstrinsik mencakup: kondisi kerja, dan mutu hubungan interpersonal kriteria tinggi. Sedangkan upah kriteria rendah.

Pola Kerja Keras

Rata-rata keseluruhan jawaban responden sebesar 3.86. Secara rinci jawaban responden rata-rata indikator perencanaan sebesar 4.09, program kerja sebesar 3.81, dan prioritas sebesar 3.86.

Hal tersebut menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap pola kerja keras mencakup : perencanaan, program kerja, dan prioritas.

Uji Validitas Data

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi *r product moment*, jika hasil perhitungan r hitung > r tabel, maka data kuesioner dianggap valid. Hasil perhitungan dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada SPSS, dan berikut adalah Tabel 2 yang menunjukkan variabel *religiosity* motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan pola kerja keras >

tabel *product moment* (0.266).

Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas data pada penelitian dilihat dari *Cronbach Alpha* pada SPSS, jika *Cronbach Alpha* > 0.6, maka data dikatakan reliabel. Berikut adalah Tabel 3 yang menunjukkan variable *religiosity* motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan pola kerja keras > 0.6.

Pada Tabel 4 hasil perhitungan menunjukkan bahwa VIF dibawah 10.00 dan nilai Tolerance diatas 0.10, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak ada multikolinearitas dalam penelitian ini terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual

Tabel 3
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Alpha	Ket
<i>Religiosity</i>	0.766	Reliabel
Motivasi Intrinsik	0.820	Reliabel
Motivasi Ektrinsik	0.719	Reliabel
Pola Kerja Keras	0.788	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Tabel 4
Uji Multikolinearitas

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Pola Kerja Keras	<i>Religiosity</i>	0.954	1.048
	Motivasi Intrinsik	0.976	1.024
	Motivasi Ektrinsik	0.965	1.036

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara melihat uji VIF (varian inflation) dan Toleransi, yaitu nilai VIF lebih kecil dari 10.00 dan nilai Toleransi lebih besar dari 0.10. Berikut hasil perhitungan pada Tabel 4

satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, atau disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas, tidak heterokedastisitas.

Cara untuk mendeteksi heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara lain prediksi variable terikat (ZPREID) dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan

dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali,2006). Pada Gambar 2 nampak grafik scatterplot titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Normalitas

Untuk menentukan normal tidaknya data pada variabel dependen dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov, dimana apabila nilai signifikasi lebih kecil dari 0.05, maka model regresi terdistribusi tidak normal, sebaliknya apabila model regresi lebih besar dari 0.05, maka model regresi terdistribusi normal. Berdasarkan tabel 5

Pengujian Hipotesis Pengaruh Religiosity Terhadap Motivasi Intrinsik

Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah apabila *religiosity* meningkat, maka motivasi intrinsik akan semakin meningkat.

Kemudian nilai t hitung 3.877 > t tabel 1.701 dan tingkat signifikan variabel bebas (*religiosity*) menunjukkan angka sebesar 0.001 < 0.05. Berarti hipotesis yang diajukan (Ha), yaitu bila *religiosity* meningkat, maka motivasi intrinsik akan semakin meningkat diterima.

Individu yang memiliki *religiosity* yang kuat, tentunya akan menghasilkan individu yang semangat untuk pencapaian prestasi murid dan memiliki tanggung jawab dalam meningkatkan watak dan perilaku seorang

Tabel 5 Uji Normalitas

Keterangan	Nilai	Ket
Kolmogorov Smirnov	0.746	Terdistribusi Normal
Signifikasi	0.634	

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

dapat dijelaskan bahwa nilai signifikasi sebesar 0.634, lebih besar dari 0.05. Dengan demikian model regresi dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pada Tabel 6, maka dapat disimpulkan menjadi tiga model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Persamaan 1 : $Y_1 = 0.463 X$

Persamaan 2 : $Y_2 = 0.498 X$

Persamaan 3 : $Y_3 = 0.095 X + 0.731 Y_1 + 0.469 Y_2$

siswa, karena motivasi intrinsik keluar dari dalam diri masing-masing guru tentunya akan mempengaruhi seorang guru dalam menjalankan proses keagamaan.

Adi Subroto (1987) menjelaskan bahwa manusia religius adalah manusia yang struktur mental keseluruhannya secara tetap diarahkan kepada pencipta nilai mutlak, memuaskan dan tertinggi yaitu Tuhan. Dari pendapat yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa *religiosity* adalah penghayatan dan pengalaman individu terhadap ajaran agama atau kepercayaan yang dianutnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Meral Elci (2007) yang menyatakan bahwa

bahwa *religiosity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik.

Pengaruh *Religiosity* Terhadap Motivasi Ekstrinsik

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah bila *religiosity* meningkat, maka motivasi ekstrinsik belum tentu meningkat.

Kemudian nilai t hitung $0.909 > t$ tabel 1.701 dan tingkat signifikan variabel bebas (*religiosity*) menunjukkan angka sebesar $0.370 > 0.05$. Berarti hipotesis yang diajukan (H_a), yaitu apabila *religiosity* meningkat, maka motivasi ekstrinsik belum tentu meningkat, didukung data empiris.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena ajakan, suruhan atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu. Individu yang memiliki tingkat *religiosity* yang kuat, cenderung mengabaikan *reward* atas prestasi atau pencapaian yang telah atau berhasil diraih. Dengan kata lain, individu yang memiliki tingkat *religiosity* yang tinggi belum tentu akan meningkatkan motivasi ekstrinsik dari individu itu sendiri.

Menurut A.M. Sardiman (2005) motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Sedangkan Rosjidan, et all (2001) menganggap motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang tujuan-tujuannya terletak diluar pengetahuan, yakni tidak terkandung didalam perbuatan itu sendiri.

Dengan diterimanya hipotesis tersebut maka mendukung penelitian yang dilakukan oleh Meral Elci (2007) yang menunjukkan bahwa peningkatan *religiosity* belum tentu meningkatkan motivasi ekstrinsik.

Pengaruh *Religiosity* Terhadap Pola Kerja Keras

Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah apabila *religiosity* semakin tinggi, maka pola kerja keras akan semakin meningkat.

Kemudian nilai t hitung $1.760 > t$ tabel

1.701 dan tingkat signifikan variabel bebas (*religiosity*) menunjukkan angka sebesar $0.025 > 0.05$. Berarti hipotesis yang diajukan (H_a), yaitu apabila *religiosity* semakin tinggi, maka pola kerja keras akan semakin meningkat, didukung data empiris.

Kerja keras adalah suatu sikap kerja yang penuh dengan motivasi atau semangat untuk mendapatkan apa yang dicita-citakan. Bekerja adalah kewajiban bagi setiap individu atau orang untuk memperoleh keberhasilan. Tanpa bekerja, manusia tidak akan pernah memperoleh apa yang diharapkan. Dengan bekerja keras, manusia telah melakukan suatu kewajiban. Sebagaimana firman Allah SWT, yang artinya: 'Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang Maha Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan."' (Q.S. At-Taubah: 105).

Dengan diterimanya hipotesis tersebut maka mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Meral Elci (2007) yang menunjukkan bahwa peningkatan *religiosity* akan berpengaruh pada meningkatnya pola kerja keras.

Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Pola Kerja Keras

Hipotesis keempat pada penelitian ini adalah apabila motivasi intrinsik semakin tinggi, maka pola kerja keras akan semakin meningkat.

Kemudian nilai t hitung $6.441 > t$ tabel 1.701 dan tingkat signifikan variabel motivasi intrinsik menunjukkan angka sebesar $0.000 < 0.05$. Berarti hipotesis yang diajukan (H_a), yaitu bila motivasi intrinsik meningkat, maka pola kerja keras akan meningkat, didukung data empiris.

Menurut Coon & Mitterer (2010) motivasi intrinsik adalah motivasi yang terbentuk di dalam diri saat kita melakukan sesuatu tanpa adanya reward dari lingkungan. Kita secara sederhana menikmati suatu aktivitas

tertentu atau memandangnya sebagai sebuah kesempatan untuk mengeksplorasi, belajar, atau mengaktualisasikan potensi diri yang kita miliki.

Dengan tanggung jawab dari seorang guru dalam sebuah pencapaian prestasi siswa yang menjadikan salah satu faktor dalam membentuk pola kerja keras seorang guru. Penanaman rasa tanggung jawab dari dalam diri tersebut yang menjadikan motivasi seorang guru untuk mengaktualisasikan potensi diri yang dimiliki.

Dengan diterimanya hipotesis tersebut maka mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Meral Elci (2007) menunjukkan bahwa apabila motivasi intrinsik semakin tinggi, maka pola kerja keras akan semakin meningkat.

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Pola Kerja Keras

Hipotesis kelima pada penelitian ini adalah apabila motivasi ekstrinsik semakin tinggi, maka pola kerja keras akan semakin meningkat.

Kemudian nilai t hitung $3.452 > t$ tabel 1.701 dan tingkat signifikan variabel motivasi ekstrinsik menunjukkan angka sebesar $0.002 < 0.05$. Berarti hipotesis yang diajukan (H_a), yaitu apabila motivasi ekstrinsik semakin tinggi, maka pola kerja keras akan semakin meningkat, didukung data empiris.

Sobry Sutikno (2011) berpendapat bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena ajakan, suruhan atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu. Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik yang ada dalam diri seorang guru adalah motivasi yang timbul dan berfungsi karena adanya pengaruh dari luar. *Dengan adanya motivasi dan keinginan dari luar individu itulah yang secara langsung akan meningkatkan pola kerja keras guna mendukung pencapaian hasil yang hendak diperoleh.*

Dengan diterimanya hipotesis tersebut maka mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Meral Elci (2007) menunjukkan bahwa apabila motivasi ekstrinsik semakin tinggi, maka pola kerja keras akan semakin meningkat.

Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, Dan Pengaruh Total

Berdasarkan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total peningkatan Pola Kerja Keras dapat dirangking sebagai berikut: Pola Kerja Keras dipengaruhi oleh Motivasi Intrinsik sebesar 0.731 , Pola Kerja Keras dipengaruhi oleh Motivasi Ekstrinsik sebesar 0.469 , Pola Kerja Keras dipengaruhi *Religiosity* melalui Motivasi Intrinsik sebesar 0.433 , Pola Kerja Keras dipengaruhi *Religiosity* melalui Motivasi Ekstrinsik sebesar 0.328

SIMPULAN

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS, maka simpulan hipotesis sebagai berikut: *Religiosity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik. Artinya, individu yang memiliki *religiosity* yang kuat, akan meningkatkan motivasi intrinsik dalam diri individu.

Religiosity berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi ekstrinsik. Artinya, individu yang memiliki *religiosity* yang kuat, belum tentu akan meningkatkan motivasi ekstrinsik dalam diri individu.

Religiosity berpengaruh positif dan signifikan terhadap pola kerja keras. artinya, individu yang memiliki *religiosity* yang kuat, akan meningkatkan pola kerja keras dalam diri individu.

Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap pola kerja keras. Artinya, apabila individu memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, maka pola kerja keras akan semakin meningkat.

Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap pola kerja keras.

Artinya, apabila individu memiliki motivasi ekstrinsik yang tinggi, maka pola kerja keras akan semakin meningkat.

Berkaitan dengan *religiosity* indikator pengalaman memiliki skor paling rendah diantara indikator lainnya. Oleh karena itu, sebaiknya guru diberikan jam mengajar tambahan, mengajar les ataupun mengikuti diklat agar guru mempunyai banyak pengalaman dalam menghadapi situasi yang akan terjadi kedepannya.

Berkaitan dengan motivasi intrinsik indikator tanggung jawab yang memiliki skor paling rendah diantara indikator lainnya. Oleh karena itu, sebaiknya guru lebih ditekankan untuk selalu konsisten dalam pekerjaan dan tugasnya. Dan selalu mengontrol kinerja guru untuk mengantisipasi pekerjaannya yang lepas dari tanggung jawab.

Berkaitan dengan motivasi ekstrinsik indikator upah yang memiliki skor paling rendah diantara indikator lainnya. Oleh karena itu, perlu dikaji lagi mengenai upah sdm. Lebih disesuaikan antara upah dan kapasitas pekerjaan yang mereka kerjakan.

Berkaitan dengan pola kerja keras indikator program kerja yang memiliki skor paling rendah diantara indikator lainnya. Oleh karena itu, sebaiknya pemimpin dalam sebuah organisasi lebih menekankan ke setiap karyawan agar tetap fokus program kerja apa yang telah ditetapkan diawal periode.

Pengaruh antar variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap *religiosity* termasuk dalam kategori rendah, yaitu < 30%.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sehingga jawaban responden kurang optimal, dapat dikembangkan dengan mengganti atau menambahkan metode pengumpulan data lainnya seperti observasi atau wawancara.

Jumlah sampel pada penelitian ini dapat dikembangkan dengan cakupan lebih luas lagi tidak hanya pada sektor perbankan syariah tetapi dapat dikembangkan pada organisasi yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Glock dan Stark dalam Poloutzian, F.R. (1996). *Psychology of religion*. Needham Heights, Massachusetts: A Simon & Schuster Comp.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Info Pendidikan, (2012), Kerja Keras, Tekun, Ulet, Dan Teliti. <http://ujungkulon22.blogspot.co.id/2012/03/kerja-keras-tekun-ulet-dan-teliti.html>, diakses Tanggal 5 Mei 2016
- Hasan, I. (2002). *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta:Ghalia Indonesia,.
- Elci, M. (2007). Effect Of Manifest Needs, Religiosiry and Selected Demographics On Hard Working: An Emperical Investigation In Turkey. 25 (4), 97-121
- Nawawi, H. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gadjah Mada University Press.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wikipedia. (2016). Nilai Rata-Rata Kelulusan UN SMP, <http://news.okezone.com/read/2016/06/11/65/1412391/nilai-un-smp-2016-turun> diakses tanggal 3 Mei 2016
- Wikipedia. (2011) Uji Hipotesis, https://id.wikipedia.org/wiki/Uji_hipotesis, diakses tanggal 6 Juni 2016