

**PENGARUH KEBERAGAMAAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO)  
AREA PURWOKERTO**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Jurusan Dakwah dan Komunikasi STAIN Purwokerto  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelara Strata Satu Sarjana Komunikasi Islam**

**Oleh :**

**RESTU FITRIYATUN  
NIM. 102311018**

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM  
JURUSAN DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2014**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Restu Fitriyatun

NIM : 102311018

Jenjang : S1

Jurusan : Dakwah dan Komunikasi

Program Studi : BKI

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk dari sumbernya.

Purwokerto, 3 Juni 2014  
Saya Yang Menyatakan

RESTU FITRIYATUN  
NIM. 102311018

# IAIN PURWOKERTO

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.

Ketua STAN Purwokerto

Di Purwokerto

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Restu Fitriyatun, Nim: 102311018 yang berjudul:

“Pengaruh Keberagaman Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Purwokerto”

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Ketua STAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Komunikasi Islam (S. Kom. I).

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Purwokerto, 4 Juni 2014

Pembimbing,

**IAIN PURWOKERTO**

**Dra. Amirotn Solikhah.M.Si.**  
NIP. 19651006 199303 2 002

# PENGARUH KEBERAGAMAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN PERSERO PURWOKERTO

Restu Fitriyatun

Nim. 102311018

Jurusan Dakwah dan Komunikasi,

Program Studi Bimbingan dan Konseling Islam

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Purwokerto

## ABSTRAK

Keberagamaan merupakan landasan nilai-nilai agama seseorang yang dapat menjadi pondasi dalam menanamkan kepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Keberagamaan yang dimaksud bukan hanya dalam bentuk ritual saja, akan tetapi juga dalam seluruh aktifitas keberagamaan seseorang dalam sehari-hari yang sesuai dengan syariat Islam. Dengan contoh seseorang mengerti arti sebuah kesopanan, akhlak, keimanan, dan lain-lain. Hal ini yang akan menjadikan sebab pengaruhnya keberagamaan terhadap kinerja para karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) Purwokerto.

Persoalan yang akan dijawab pada penelitian ini adalah Apakah ada pengaruh antara Keberagamaan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Purwokerto

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan yang bersifat populasi dengan menggunakan metode angket atau kuesioner, dokumentasi, dan interview.

Dari metode yang digunakan dapat disimpulkan bahwa untuk uji signifikan pada taraf 5% diketahui nilai  $r_t$  sebesar 0,254 atau ( $r_t = 0,254$ ). Kemudian nilai  $r_{xy}$  yakni sebesar ( $r_{xy} = -1,59$ ) diuji atau dibandingkan dengan nilai  $r_t$  pada taraf signifikan 5% yakni sebesar ( $r_t = 0,254$ ) atau ( $-1,59 : 0,254$ ). Dari uji signifikan tersebut ternyata nilai  $r_{xy}$  atau  $r_{xy}$  lebih kecil dari pada nilai  $r_t$  atau **(-1,59 < 0,254)**. Begitu juga dengan uji signifikan pada taraf signifikan 1%. Berdasarkan tabel product moment, diketahui nilai  $r_t$  sebesar 0,330 atau ( $r_t = 0,330$ ). Kemudian nilai  $r_{xy}$  yakni sebesar ( $r_{xy} = -1,59$ ) diuji atau dibandingkan dengan nilai  $r_t$  pada taraf signifikan 1% yakni sebesar ( $r_t = 0,330$ ) atau ( $-1,59 : 0,330$ ). Dari uji signifikan tersebut ternyata nilai  $r_{xy}$  lebih kecil dari pada nilai  $r_t$  atau **(-1,59 < 0,330)**. Dari analisis data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh keberagamaan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Purwokerto baik pada taraf signifikan 5% maupun 1% nilai tabel.

Kata Kunci: Keberagamaan, Kinerja Karyawan, PT. PLN (Persero) Purwokerto



**IAIN PURWOKERTO**

## **PERSEMBAHAN**

Tulisan ini merupakan hasil kerja yang tidak bisa terealisasi tanpa perjuangan mereka yang senantiasa dengan tulus mendoakan. Karya sederhana ini penulis persembahkan dengan penuh syukur dan ucapan terimakasih yang mendalam kepada:

**Ibuku tercinta, dan tersayang “Solikhatun Ngubudiyah” dan ayahanda tersayang “Fadilah”**

Doa tulus kepada ananda seperti air dan tak pernah berhenti yang terus mengalir, pengorbanan, motivasi, kesabaran, ketabahan dan tetes air matamu yang tak terinilai, walaupun jauh, engkaulah sebaik – baik panutan meski tidak selalu sempurna

**Adikku tersayang “ Fariska dan Erfina”**

Kebersamaan, dukungan, doa, kasih sayang, dan perhatianmu padaku, maafkan jika kakakmu belum bisa menjadi contoh yang baik, semoga engkau selalu jadi yang terbaik.

**Saudara dan keluarga besar yang ku miliki.**

Terimakasih sebesar-besarnya atas do’a dan dukungannya.

**Buat sang penulis hati**

Terima kasih atas kasih sayang, perhatian, dan kesabarannya yang telah diberikan semangat dalam menyelesaikan Proyek Akhir ini, semoga engkau pilihan yang terbaik buatku dan masa depanku

**Tak lupa, sahabat dan teman sehidup semati, seperjuangan, sependeritaan (BKI)**

Perkuliahan akan tidak ada rasa jika tanpa kalian, pasti tidak ada yang akan dikenang, tidak ada yang diceritakan pada masa depan. Ku ucapkan terimakasih yang

sebesar-besarnya. Mohon maaf jika ada salah kata. Sukses buat kalian semua. Masa depan milik kita generasi muda (walaupun nantinya bakalan tua)

**Tak lupa juga buat keluarga di kos-kosan Kebun Bayem 1 ( Lia, Veven, Aulia, Ipit Juarsih, Ivah Zivan, mb izza dan Nanik )**

Maaf jika atas kesalahan yang pernah melukai perasaan kalian. Buat Ipit Juarsih dan Ivah Zivan ( terimakasih banyak sudah rela meminjamkan laptopnya sewaktu laptopku dalam keadaan rusak hehehe )

**Untuk yang kusayangi dan yang kuhormati para dosen ku, dosen pembimbingku dan almamaterku**

Untuk dedikasinya yang sedemikian besar bagi kampus dan dunia pendidikan terutama pada bidang konseling danSemoga semangat pengabdianya akan terus menyala hingga ujung usia.

**Yang terakhir, untuk keluarga besar PMII Komisariat Walisongo Purwokerto**

Terimakasih udah mau bergabung dan menjadi wadah tempat berbagi informasi, pengetahuan, pengalaman, dan arti tanggungjawab dalam sebuah team atau komunitas.

**IAIN PURWOKERTO**

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

Alhamdulillah, puji syukur atas segala karunia Allah SWT atas limpahan nikmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam teruntuk Nabi Muhammad SAW sang pembawa risalah islam.

Skripsi ini disusun guna untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Komunikasi Islam (S. Kom.I)

Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini atas bantuan berbagai pihak baik moril maupun materil. Untuk itu penulis ingin menyampaikan kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yaitu antara lain kepada:

1. Dr. A. Luthfi Hamidi, M.Ag., Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.
2. Drs. Munjin, M.Pd.I., Wakil Ketua 1 Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.
3. Drs. Asdlori, M.Pd.I., Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.
4. H. Supriyanto, Lc., M.S.I., Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.
5. Drs. Zaenal Abidin, M.Pd., Ketua Jurusan Dakwah dan Komunikasi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.
6. Nasrudin, M.Ag., Sekretaris Jurusan Dakwah dan Komunikasi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.

7. Hj. Khusnul Khotimah, M.Ag., Ketua Prodi Bimbingan Konseling Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.
8. Dra. Amirotun Sholikhah, M.Si., Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran dan ketulusan sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
9. Bapak Andik Novijanto sebagai Manajer Area PT. PLN (Persero) Purwokerto yang telah memberikan ijinnya mengadakan penelitian skripsi ini.
10. Ibu Yulia Rochimah, Bagian sumber daya Manusia PT. PLN (Persero) Purwokerto yang telah memberikan banyak informasi pada penelitian ini.
11. Segenap Civitas Akademika Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto, para dosen, pegawai, dan karyawan yang telah memberikan bantuan dan kemudahan selama menjalani studi di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto.
12. Orang tua dan keluarga peneliti, yang telah memberikan bantuan moril, maupun materil, motivasi dan doa demi kelancaran skripsi ini.
13. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan dimasa mendatang. Semoga karya sederhana ini membawa manfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya, *Amin ya Robbal'alamin*.

Purwokerto, 4 Juni 2014  
Peneliti

Restu Fitriyatun  
NIM. 102311018

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING .....	iii
ABSTRAK .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
<b>BAB I        PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Oprasional .....	5
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
E. Kajian Pustaka.....	8
F. Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II        PENGARUH KEBERAGAMAAN TERHADAP KINERJA</b>	
<b>                  KARYAWAN DI PT. PLN PERSERO PURWOKERTO</b>	
A. Keberagamaan	
1. Pengertian keberagamaan .....	11
2. Konsep keberagamaan .....	11

	3. Faktor-faktor keberagaman .....	14
	4. Ciri-ciri keberagaman.....	16
	5. Sikap keberagaman pada orang dewasa .....	20
	<b>B. Kinerja Karyawan</b>	
	1. Pengertian kinerja karyawan .....	23
	2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan .....	24
	3. Penilaian kinerja karyawan .....	25
	<b>C. Pengaruh keberagaman terhadap kinerja karyawan.....</b>	<b>31</b>
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	1. Persiapan Penelitian .....	36
	2. Jenis Penelitian .....	36
	3. Teknik Sampling .....	37
	4. Metode Penelitian Subjek.....	37
	5. Variabel Penelitian .....	37
	6. Deskripsi Operasional .....	38
	7. Metode Pengumpulan Data .....	40
	8. Metode Analisis Data .....	42
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	<b>A. Gambaran Umum PT. PLN (Persero) Purwokerto</b>	
	1. Letak Geografis PT. PLN (Persero) Purwokerto .....	45
	2. Sejarah PT. PLN (Persero) Purwokerto .....	45
	3. Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Purwokerto.....	47
	4. Visi dan Misi PT. PLN (Persero) Purwokerto .....	49

5.	Keadaan Karyawan PT. PLN (Persero) Purwokerto.....	49
6.	Fasilitas dan Sarana Karyawan PT. PLN (Persero) Purwokerto.....	50
7.	Gambaran umum tentang Keberagaman PT. PLN (Persero) Purwokerto .....	50
8.	Gambaran umum tentang Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Purwokerto .....	51
<b>B. Penyajian Data</b>		
1.	Kriteria Penelitian jawaban.....	53
2.	Deskripsi Pesentase Tiap Indikator.....	53
3.	Analisis Data.....	74
4.	Korelasi Regresi.....	79
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b>	
	A. Kesimpulan .....	85
	B. Saran.....	86

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

- Tabel 1 Indikator keberagaman dan kinerja, 38
- Tabel 2 Indikator keterlibatan ideologis, 54
- Tabel 3 Indikator ritual, 56
- Tabel 4 Indikator intelektual, 58
- Tabel 5 Indikator konsekuen, 60
- Tabel 6 Indikator pengalaman, 62
- Tabel 7 Indikator kesetiaan, 64
- Tabel 8 Indikator prestasi kerja, 67
- Tabel 9 Indikator tanggung jawab, 69
- Tabel 10 Indikator ketaatan, 71
- Tabel 11 Indikator kejujuran, 74
- Tabel 12 Hasil pengumpulan kuesioner keberagaman, 75
- Tabel 13 Hasil pengumpulan kuesioner kinerja karyawan, 77
- Tabel 14 Koefisien korelasi, 80

**IAIN PURWOKERTO**

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket

Lampiran 2 Jawaban angket

Lampiran 3 Tabel nilai-nilai  $r$  product moment

Lampiran 4 Daftar nama karyawan PT. PLN (Persero) Purwokerto

Lampiran 5 Gambar kegiatan para karyawan PT. PLN (Persero) Purwokerto

Lampiran 6 Surat-surat yang meliputi: Surat obevasi pendahuluan, surat Bimbingan Skripsi, surat Keterangan pembimbing skripsi, surat rekomendasi seminar rencana skripsi, daftar hadir seminar proposal skripsi, surat keterangan seminar proposal skripsi, surat ijin riset individual, surat telah melakukan observasi/ penelitian, blangko bimbingan skripsi, surat rekomendasi munaqosah, surat keterangan lulus ujian komprehensif, surat keterangan wakaf.

Lampiran 7 Sertifikat yang meliputi: Sertifikat BTA PPI, sertifikat pengembangan bahasa inggis, sertifikat pengembangan bahasa arab, sertifikat PPL, sertifikat KKN.

Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Agama islam merupakan peran penting bagi pembangunan bangsa. Islam sebagai agama yang mayoritas dianut oleh penduduk Indonesia berpengaruh dalam kehidupan dan perkembangan masyarakat disegala bidang, baik itu ekonomi, politik, budaya, dan sebagainya. Mengingat pentingnya posisi agama dalam kehidupan bermasyarakat, sehingga tidak salah apabila dikatakan bahwa agama bagi umat Indonesia menjadi simbol dalam sebuah masyarakat.

Namun, tidak sedikit masyarakat atau kelompok tertentu yang menggunakan islam sebagai alat atau perantara untuk mencapai tujuannya. Dengan demikian hal yang paling penting dalam perkembangan islam di Indonesia bahwa dakwah yang dikembangkan saat ini bukan lagi sekedar banyaknya islam tersebar secara luas namun lebih dari itu bagaimana agar nilai-nilai islam yang sudah dianut itu benar-benar menjadi pedoman yang dihayati dan diamalkan dengan bersungguh-sungguh dalam kehidupan masyarakat.

Dalam kehidupan bermasyarakat tentunya mengalami perubahan-perubahan sosial yang terlalu cepat yang disertai dengan perubahan moral dan etika kehidupan yang menggoncangkan keseimbangan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan adanya perubahan yang sangat cepat akan mengakibatkan nilai-nilai agamanya akan berkurang dalam kehidupannya. Tanpa adanya iman yang kuat, setiap manusia mudah berpengaruh dalam perubahan-perubahan yang ada pada masyarakat.

Bagi umat manusia, keagamaan akan indah jika mengajak umat untuk memenuhi ajaran mencari keridhoan Tuhan yang membebaskan mereka yang menderita dan miskin ekonomi, politik dan keagamaan, agama dan paham atau golongan keagamaannya dengan apa yang masih dimiliki dan tersisa dari harta dan kekuasaan (Abdul Munir Mulqan, 2000: 13).

Berdasarkan uraian diatas, dapat dikatakan relatif cukup baik bahwa keberagaman bagi manusia sangatlah penting karena merupakan salah satu faktor utama yang menjadikan manusia untuk berfikir tentang keagamaan sehingga manusia tersebut mempunyai nilai yang positif. Sebagai contoh manusia mengerti tentang akhlak, kesopanan, keimanan ataupun ibadah yang lainnya.

Ilmuwan muslim, Utsman Najati: mengatakan bahwa "keimanan, ketaqwaan dan berbagai ibadah diantaranya sholat, puasa, zakat, haji, taubat dan lain sebagainya, metode terapi kejiwaan akan meningkatkan kepercayaan terhadap diri sendiri menimbulkan perasaan tenang dan tentram dalam jiwa seseorang (Utsman Najati, 1985: 304). Dengan cara melakukan ibadah seperti yang dijelaskan diatas tadi bisa dijadikan para tenaga kerja sebagai bentuk spiritualitas keagamaan dalam rangka menenangkan jiwa, membentuk perilaku yang baik, dan juga para karyawan dalam bekerja bisa disiplin dengan baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasil observasi pada tanggal 17 Oktober 2013). Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya sebuah organisasi.

Untuk mewujudkan sebuah organisasi kita harus memiliki sistem akuntabilitas yang tinggi. Sistem akuntabilitas kinerja dibangun dan dikembangkan dalam rangka wujud pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi serta pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijaksanaan dan program yang dipercayakan kepada setiap satuan organisasi atau kerja. Berdasarkan suatu sistem akuntabilitas yang memadai, dalam hal ini satuan organisasi secara strategis organisasi yang dituangkan melalui laporan akuntabilitas kinerja satuan kerja (Departemen Agama, 2006:20)

Berkaitan dengan manajemen dakwah, peneliti sudah dibekali oleh beberapa teori yang mendukungnya diantaranya manajemen sumber daya manusia, manajemen organisasi dan lain sebagainya. Organisasi sebagai *organizational behaviour* mempunyai harapan terhadap produktifitas sistem tenaga kerjanya, misalkan mengharapkan prestasi kerja yang optimal. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan output dari disiplin kerja ataupun keagamaannya yang tertanam dalam diri karyawan (Mohammad As'ad, 2004:60)

PT. perusahaan listrik negara (PLN) Persero Purwokerto selalu memperhatikan kualitas sumber daya manusia dan selalu menginginkan karyawannya berprestasi. Di PT. PLN juga menyediakan berbagai manfaat sosial untuk kesejahteraan para karyawannya seperti pengobatan dengan tujuan menciptakan iklim kerja yang nyaman.

Berdasarkan hasil observasi kami kepada salah satu bagian sumber daya manusia pada tanggal 2 oktober 2013 dan tanggal 17 Oktober 2013, mengatakan bahwa para karyawan PT. PLN (Persero) Purwokerto dalam kesehariannya

dilihat dari aspek keberagamaannya para karyawan sudah melaksanakan zakat ataupun melaksanakan sholat secara berjamaah dengan tujuan untuk mengingat kepada Allah, mengisi kebutuhan rohaninya dalam diri seseorang itu sendiri dan juga bisa meningkatkan kedisiplinan kerja para karyawan tersebut.

Selain para karyawan melakukan sholat berjamaah disisi lain juga jika ada Perayaan Hari Besar Islam, para karyawanpun memperingati hari besar tersebut dengan tujuan mempererat tali silaturahmi antar karyawan dengan harapan kita semua diberi kesehatan dan diberi kemudahan dalam melakukan pekerjaannya.

PT. PLN (Persero) Purwokerto merupakan salah satu lembaga pelayanan masyarakat milik pemerintah yang bergerak di bidang kelistrikan. Kenyataannya, PT. PLN (Persero) Purwokerto walaupun dari sebuah lembaga pemerintah akan tetapi di PT. PLN nampaknya cukup memperhatikan kegiatan-kegiatan yang bernuansa keagamaan terbukti dengan kegiatan-kegiatan diluar jam kerja seperti, mengadakan ceramah agama setiap satu kali dalam seminggu, zakat untuk anak-anak yatim dan merayakan hari besar islam. Hal tersebut yang membuat penulis tertarik ingin meneliti di PT. PLN (Persero) Purwokerto.

Bagian sumber daya manusia mengatakan bahwa selain memperhatikan kegiatan-kegiatan keagamaan di PT. PLN (Persero) Purwokerto juga mendapatkan penghargaan kinerja yang baik dengan dibuktikan dengan kedisiplinan kerja para karyawan di PT. PLN(Persero) Purwokerto. Yang dimaksud disiplin kerja disini adalah semua karyawan baik islam maupun non islam di PT. PLN (Persero) Purwokerto sudah melaksanakan pekerjaannya dengan baik, tepat waktu, taat pada tata tertib, dan taat pada atasan. Selanjutnya

untuk lebih meningkatkan kinerja para karyawan, PT. PLN juga memiliki tujuan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Adapun untuk pencapaian tujuan di PT. PLN ini sangat ditentukan oleh perilaku karyawan yang nantinya akan mempengaruhi kinerja para karyawan di PT. PLN (Persero) Purwokerto

Untuk menyikapi fenomena yang ada di PT. PLN (Persero) Purwokerto sehingga mendorong penulis untuk mengangkat topik yang berjudul pengaruh keberagaman terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Purwokerto khususnya karyawan yang beragama Islam.

## **B. Definisi Operasional**

Untuk menghindari kesalahpahaman pembaca terhadap judul skripsi “Pengaruh keberagaman terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Purwokerto” maka penulis perlu menjelaskan beberapa istilah dalam judul tersebut. Yang perlu penjelasan diantaranya:

### **1. Keberagaman**

Dalam Kamus Bahasa Indonesia, pengaruh diartikan daya yang ada atau yang timbul dari sesuatu (orang, benda dsb) yang berkuasa atau sesuatu yang berkekuatan (KUBI, 1985:731)

Daya yang ada atau timbul dari sesuatu tersebut dalam membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang karena adanya interaksi sosial yang timbul karena ada hubungan antara dua atau lebih individu dalam kelakuan atau sebaliknya (W.A.Gerungan, 1999:57)

Pengaruh dapat diartikan sebagai daya yang timbul karena adanya sebuah interaksi dan pengaruh tersebut akan membawa perubahan yang lebih baik.

Sedangkan keberagamaan merupakan pengalaman yang menyangkut hubungan agama dengan penganutnya, atau suatu keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong dirinya untuk bertindak lkaeu sesuai dengan agamanya (Djamaludin Ancok, 2001:26). Dalam hal ini agama yang dimaksud adalah agama islam.

Dengan melihat pengertian diatas, bahwasanya pengaruh keberagamaan yang dimaksud dalam penulis skripsi yang berjudul pengaruh keberagamaan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Purwokerto ini adalah Pengaruh sifat yang melekat pada diri seorang karyawan dimana rasa keagamaannya dan nilai-nilai norma agamanya selalu membekas pada dirinya, biasanya terealisasi dalam bentuk ucapan, tindakan, dan perilaku.

## 2. Kinerja

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (2007: 570), kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kinerja.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan). (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:67)

Kinerja atau *performance* menurut Lan yang dikutip oleh E. Mulyasa (2009: 136) diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksana kerja, pencapaian kerja atau unjuk kerja.

Yang peneliti maksud dalam skripsi ini, kinerja merupakan hasil dan semangat kerja dari karyawan PT. PLN (Persero) Purwokerto.

### 3. Karyawan

Karyawan yang dimaksud oleh peneliti disini adalah orang yang bekerja di PT. PLN (Persero) Purwokerto yang terdiri atas bagian Manajer area, fungsional ahli, jaringan, konstruksi, transaksi energi, perencanaan dan evaluasi dan bagian pelayanan pelanggan dan administrasi.

### 4. PT. PLN (Persero) Purwokerto

PT. PLN (Persero) Purwokerto merupakan lembaga pemerintah yang berkaitan dengan masalah kelistrikan.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh keberagaman terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Purwokerto?”.

## **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui apakah ada pengaruh keberagaman terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Purwokerto.

### 2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini antara lain:

- 1) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi ide bagi pengembangan keilmuan dan pelaksanaan penelitian tentang pengaruh keberagaman kinerja dikalangan para pembaca.

- 2) Menjadikan mahasiswa semakin memahami tentang pengaruh keberagaman terhadap kinerja.
- 3) Sebagai masukan dan kontribusi data bagi para karyawan dalam memahami arti pentingnya sebuah keberagaman terhadap peningkatan kinerja.

#### **E. Kajian Pustaka**

Dalam penulisan rencana skripsi ini, terdapat beberapa riset yang pernah mengangkat tema tentang keberagaman dan kinerja diantaranya adalah:

Pertama, hasil penelitian yang ada di STAIN Purwokerto seperti hasil penelitian Abdilah (KPI STAIN Purwokerto, 2008), skripsi yang berjudul *Perilaku keberagaman anak dalam lingkungan keluarga perantau di desa Bantar kawung Kabupaten Brebes*. Dalam skripsi ini pembahasan lebih menitikberatkan pada perilaku keberagaman anak yang ditinggal kerja oleh kedua orangtuanya.

Kedua, jurnal yang ditulis oleh Maryana Kuswadi dkk yang berjudul *pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada kantor kementerian agama kabupaten Karawang*. Dalam penelitian ini titik pembahasannya pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, Tesis yang ditulis oleh Mochammad Dachirin yang berjudul *Analisis kinerja pegawai pada balai pendidikan dan pelatihan keagamaan semarang*. Dalam tesis ini hasil penelitian Pegawai Administrasi pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Semarang menunjukkan, secara umum kinerja pegawai tinggi ditandai adanya: a) Kualitas hasil kerja yang terbina

dengan baik, b) kuantitas hasil kerja yang memadai dan c) Tanggung jawab yang tinggi.

Keempat, tesis Putu Sunarcaya S.H dalam skripsi Siti Aminah (2011) yang berjudul *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan kabupaten Nusa Tenggara Timur, progam pasca sarjana universitas terbuka Jakarta*. Dalam tesis ini titik tekan pembahasannya adalah lebih fokus ke faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian tentang keberagaman secara umum dengan kinerja sudah banyak dijumpai, namun peneliti belum pernah menemukan penelitian yang mengangkat tentang pengaruh keberagaman terhadap kinerja. Hal tersebut menguatkan peneliti untuk melakukan penelitian ini.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Untuk memberikan gambaran secara umum mengenai isi skripsi ini, maka penulis menyusun sistematika pembahasan dalam beberapa hal sebagai berikut:

Bab pertama berisi tentang Latar Belakang Masalah, Definisi Operasional, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Tinjauan Pustaka, dan Sistematika Penulisan.

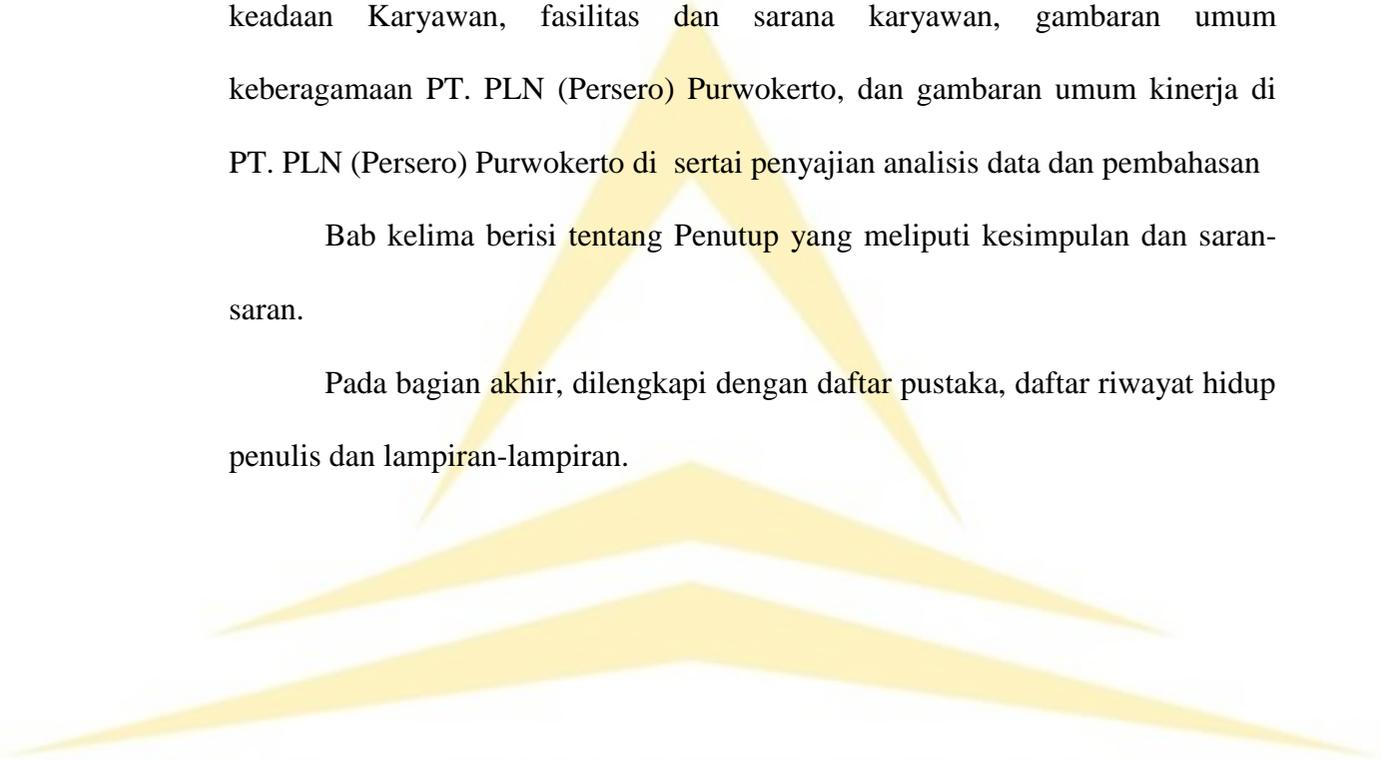
Bab kedua berisi tentang pengaruh keberagaman terhadap kinerja yang dibagi dalam dua sub bab, sub bab yang pertama yaitu membahas tentang pengertian keberagaman, konsep keberagaman, dan faktor-faktor yang mempengaruhi keberagaman, ciri-ciri keberagaman, dan sikap keberagaman pada orang dewasa. Sub bab kedua membahas tentang pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, penilaian kinerja, dan pengaruh keberagaman terhadap kinerja karyawan.

Bab ketiga berisi tentang Metode Penelitian, terdiri dari persiapan penelitian, jenis penelitian, metode penentuan subjek, variabel penelitian, deskripsi operasional, metode pengumpulan data, metode analisis data.

Bab keempat berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian, Sejarah berdirinya PT. PLN (Persero) Purwokerto, struktur organisasi, Visi dan Misi, keadaan Karyawan, fasilitas dan sarana karyawan, gambaran umum keberagaman PT. PLN (Persero) Purwokerto, dan gambaran umum kinerja di PT. PLN (Persero) Purwokerto di sertai penyajian analisis data dan pembahasan

Bab kelima berisi tentang Penutup yang meliputi kesimpulan dan saran-saran.

Pada bagian akhir, dilengkapi dengan daftar pustaka, daftar riwayat hidup penulis dan lampiran-lampiran.



**IAIN PURWOKERTO**

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner (angket), dokumentasi, dan interview yang dilaksanakan di PT. PLN (Peresero) Purwokerto tentang Pengaruh Keberagamaan terhadap Kinerja Karyawan dapat diambil beberapa kesimpulan. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil data angket responden kemudian penulis hitung masing-masing nilai variabel yakni variabel X (Keberagamaan) dan variabel Y (Kinerja karyawan) dengan menggunakan rumus statistik regresi ( $r_{xy}$ ). Hasil perhitungan diperoleh  $r_{xy}$  sebesar -1,59 atau ( **$r_{xy} = -1,59$** )
2. Setelah melihat tabel product moment, untuk uji signifikan pada taraf 5% diketahui nilai r tabel ( $r_t$ ) sebesar 0,254 atau ( $r_t = 0,254$ ). Kemudian nilai  $r_{xy}$  yakni sebesar ( $r_{xy} = -1,59$ ) diuji atau dibandingkan dengan nilai r tabel pada taraf signifikan 5% yakni sebesar ( $r_t = 0,254$ ) atau (-1,59 : 0,254). Dari uji signifikan tersebut ternyata nilai  $r_{xy}$  atau  $r_{xy}$  lebih kecil dari pada nilai r tabel atau ( **$-1,59 < 0,254$** )
3. Adapun uji signifikan pada taraf signifikan 1%. Berdasarkan tabel product moment, diketahui nilai r tabel ( $r_t$ ) sebesar 0,330 atau ( $r_t = 0,330$ ). Kemudian nilai  $r_{xy}$  yakni sebesar ( $r_{xy} = -1,59$ ) diuji atau dibandingkan dengan nilai r tabel pada taraf signifikan 1% yakni sebesar ( $r_t = 0,330$ ) atau (-1,59 : 0,330).

Dari uji signifikan tersebut ternyata nilai  $r_{xy}$  lebih kecil dari pada nilai  $r$  tabel ( $r_t$ ) atau  $(-1,59 < 0,330)$

4. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa “Tidak ada Pengaruh antara Keberagamaan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Purwokerto”

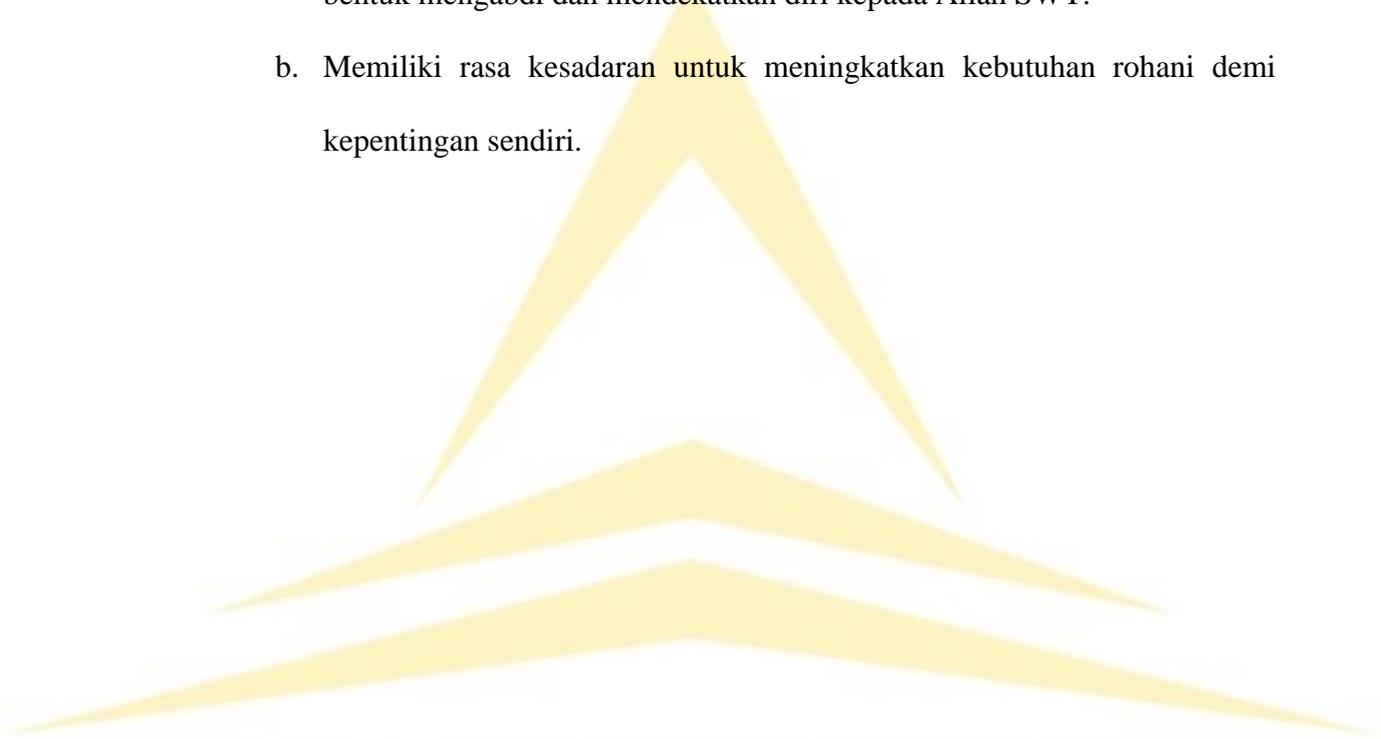
## **B. Saran-saran**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini, maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk manajer
  - a. Sebagai pimpinan PT. PLN (Persero) Purwokerto hendaknya lebih bersikap tegas dalam menindak lanjuti karyawan yang dinilai kurang menaati peraturan yang ada dikantor
  - b. Hendaknya lebih mengontrol karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ada dikantor.
2. Untuk karyawan
  - a. Hendaknya sebagai karyawan selalu meningkatkan kinerjanya, agar yang menjadi visi, misi sebuah lembaga dapat terwujud dengan baik.
  - b. Sebagai karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.
3. Untuk Da'i
  - a. Da'i lebih memperhatikan para karyawan yang bekerja dikantor untuk lebih giat beribadah walaupun sedang dalam keadaan dinas luar
  - b. Hendaknya menggunakan strategi yang variatif

#### 4. Untuk Masyarakat

- a. Sebagai umat muslim, walaupun hal-hal yang berkaitan dengan keberagaman tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun harus tetap menjalankan apa yang telah menjadi ketentuan dari Allah SWT sebagai bentuk mengabdikan dan mendekatkan diri kepada Allah SWT.
- b. Memiliki rasa kesadaran untuk meningkatkan kebutuhan rohani demi kepentingan sendiri.



**IAIN PURWOKERTO**

## DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 1993, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.

\_\_\_\_\_, 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.

\_\_\_\_\_, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.

Ancok, Djamalludin, 1994, *Psikologi Islam, Solusi Islam Atas Problem-Probem Psikologi*, Jakarta : Pustaka Pelajar

An-Nahlawi, Abdurrahman, 1996, *Pendidikan islam disekolah, Rumah, dan Masyarakat*, Jakarta: Gema Insani Press

As'ad, Mohammad, 2004, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberti.

Badan Administrasi Kepegawaian, 1974, *Himpunan Peraturan Kepegawaian Jilid II*, Jakarta: Bina Hati

Departemen Agama RI, 2006, *Teknik Penyusunan Perencanaan kinerja dilingkungan Departemen Agama*, Jakarta: Sekretariat Jenderal Biro Organisasidan Tata Laksana.

Departemen Pendidikan Nasional, 2007, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, Jakarta: Balai Pustaka.

Gerungan, 1999, *Psikologi Sosial*, Bandung: Eresco.

Hadi, Sutrisno, 1991, *Statistik II*, Yogyakarta: Andi Offset

Jalaludin, 1996, *Psikologi Agama*, Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada

Kahmad, Dadang, 2000, *Sosiologi Agama*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya

- Kartono, 1996, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, Bandung: Mandar Maju
- Mulkan, Abdul Munir, 2000, *Agama Bagi Manusia Atau Tuhan*, Yogyakarta: UII Press
- Najati, Utsman, 1985, *Al-qur'an dan Ilmu jawa*, Bandung: Pustaka
- Notoatmaodjo, Soekidjo, 1998, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Poerwardaminta, 1976, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka
- Prabu Mangkunegara, Anwar, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Syafri Harahap Sofyan, 2001, *Sistem Pengawasan Manajemen*, Jakarta : PT. Granuda Pustaka
- Tim Penyusun, 2012, *Panduan Penulisan Skripsi STAIN Purwokerto*, Purwokerto: STAIN Press.
- Tulus, M. Agustus, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Granuda Pustaka
- Yousda, Amirman, 1993, *Penelitian dan Statistik Pendidikan*, Jakarta: Radar jaya offset



**IAIN PURWOKERTO**



**IAIN PURWOKERTO**