

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepercayaan

a. Pengertian Kepercayaan

Kepercayaan menurut Robbins dan Judge adalah suatu harapan positif bahwa orang lain tidak akan bertindak secara *oportunistik*. Istilah *oportunistik* merujuk pada resiko di dalam hubungan berbasis kepercayaan.¹ Kepercayaan atau trust merupakan nilai yang paling dihargai dalam hubungan antar manusia dan mungkin merupakan konsep yang kurang dimengerti ditempat kerja atau rasa percaya yang dimiliki orang terhadap orang lain.²

Dipandang sebagai orang yang dapat dipercaya, seseorang harus dilihat sebagai seseorang yang jujur, kompeten, dan memiliki ketulusan pada orang lain. Kepercayaan (*trust*) tidak dapat diminta atau dipaksakan tetapi harus dihasilkan. Kepercayaan timbul dari

¹Stephen Robbins-Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Terj: Diana Angelica, Buku 2, (Jakarta: Salemba Empat: 2008), 98.

²Wibowo, *Manajemen Perubahan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), 376.

suatu proses yang lama sampai kedua belah pihak saling mempercayai. Apabila kepercayaan sudah terjalin antara organisasi dan karyawannya, maka usaha untuk membinanya lebih mudah.

Menurut Morgan dan Hunt dikutip oleh Sopiah menjelaskan bahwa kepercayaan timbul karena adanya suatu rasa percaya kepada organisasi yang memang mempunyai kualitas yang dapat mengikat dirinya, seperti tindakannya yang konsisten, kompeten, jujur, adil, bertanggung jawab, suka membantu dan rendah hati (*benevolent*). Kepercayaan merupakan komponen penting yang membantu mengembangkan suatu lingkungan kerja yang kondusif.³

b. Dimensi kepercayaan

Dimensi kepercayaan pada organisasi diukur dari kepercayaan pada manajemen puncak sebagai representasi dari organisasi.⁴ Sedangkan menurut riset akhir-akhir ini dalam bukunya Sopiah dijelaskan bahwa dimensi kepercayaan itu ada lima, diantaranya:

- 1) Integritas: kejujuran (*honesty*) dan bersikap sebenarnya (*truthfulness*).

³ *Ibid.*

⁴ Sopiah, *Perilaku Organisasional*, (Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2008), 45.

- 2) Kemampuan: pengetahuan dan keterampilan teknis dan antar pribadi.
 - 3) Konsistensi: Andal, dapat diramalkan dan pertimbangan yang baik dalam menangani situasi.
 - 4) Kesetiaan: kesediaan melindungi dan menyelamatkan muka seseorang.
 - 5) Keterbukaan: kesediaan berbagi gagasan dan informasi dengan bebas.
- c. Cara membangun kepercayaan

Dalam membangun kepercayaan, pemimpin mempunyai dampak yang besar terhadap iklim kepercayaan sebuah organisasi. Akibatnya pemimpin perlu membina kepercayaan diantara mereka sendiri dan anggotanya. Berikut cara-cara untuk membangun kepercayaan⁵:

- 1) Tunjukkan cara dalam bekerja, baik untuk kepentingan sendiri maupun untuk orang lain.
- 2) Menjadikannya sebagai pemain tim
- 3) Mempraktikkan keterbukaan
- 4) Bersikap adil
- 5) Memelihara keyakinan
- 6) Menunjukkan kompetensi yang dimiliki.

⁵Sopiah, *Perilaku Organisasi*, 46.

d. Jenis Kepercayaan

Menurut Robbins dan Judge terdapat 3 jenis kepercayaan, yaitu:⁶

1) Kepercayaan berbasis pencegahan

Kepercayaan yang didasarkan pada kekhawatiran akan terjadinya pembalasan dendam jika kepercayaan itu dikhianati/diingkari.

2) Kepercayaan berbasis pengetahuan

Kepercayaan didasarkan pada kemampuan memprediksi perilaku yang bersumber dari pengalaman interaksi. Kepercayaan ini terbentuk jika anda memiliki informasi yang memadai mengenai seseorang sehingga anda mengenal mereka dengan cukup baik dan dapat memperkirakan perilaku mereka dengan tepat.

3) Kepercayaan berbasis identifikasi

Kepercayaan berdasarkan pemahaman atas niat orang lain dan menghargai keinginan pihak lain. Kepercayaan ini juga merupakan jenis kepercayaan yang idealnya mesti dicapai oleh manajer dalam tim.

e. Pengaruh kepercayaan terhadap kinerja

Kepercayaan menjadi media penting untuk merekatkan karyawan kepada organisasi atau perusahaannya. Selanjutnya perusahaan memerlukan kemampuan karyawan untuk mewujudkan

⁶Robbins-Judge, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* Buku 2, 100.

tujuannya. Kemampuan karyawan ini menjadi landasan untuk melakukan evaluasi bagi perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi sangat penting, karena kinerja menjadi suatu ukuran keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Karena itu diperlukan bentuk penilaian kinerja, yaitu suatu pengertian yang fleksibel untuk para penyelia dan semua yang mereka atur, menjalankan fungsi sebagai mitra, tetapi tetap didalam kerangka yang menguraikan bagaimana mereka dapat bekerja secara bersama-sama dengan baik.⁷

2. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Dalam perilaku organisasi menurut Stephen P. Robbins dan Timothy mengartikan komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dari keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.⁸ Menurut Fred luthans menyatakan komitmen organisasi merupakan: (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk

⁷Teguh Suropto, "Pengaruh Kepemimpinan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepercayaan Organisasi dan Kinerja Karyawan", *Skripsi*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta, 2011), 64.

⁸Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, Buku 1, 100.

organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.⁹

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dikutip oleh sopiah mendefinisikan bahwa komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.¹⁰ Komitmen dalam bahasa latin berarti *commiteri, to connect, entrust the state of being obligated or emotionally impelled*, yakni keyakinan yang mengikat aqad sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya, dalam Islam disebut *i'tiqād*.¹¹

b. Jenis-jenis Komitmen Organisasi

Ada tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yakni:¹²

- 1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

⁹Fred Luthans, *Perilaku Organisasi Edisi 10 (Organizational Behavior 10th Edition)* terj: Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th. Arie Prabawati dan Winong Rosari, (Yogyakarta: ANDI, 2006), 249.

¹⁰Sopiah, *Perilaku Organisasi*, 155.

¹¹*Ibid.*

¹²Stephen Robbins-Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, 101.

- 2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*), nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.
- 3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

c. Cara Membentuk Komitmen

Menurut Martin dan Nicholls dikutip dalam penelitian lukman menyatakan bahwa ada 3 pilar untuk membentuk komitmen seseorang terhadap organisasi, yaitu:¹³

- 1) Menciptakan rasa kepemilikan terhadap organisasi, untuk menciptakan kondisi ini orang harus mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, caranya:
 - a) mempercayai bahwa ada guna dan manfaatnya bekerja di organisasi
 - b) merasakan kenyamanan didalamnya

¹³Lukman Firdaus, "Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kinerja Karyawan", *Skripsi*, (Surabaya: Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel, 2009), 15.

- c) mendukung nilai-nilai, visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuannya

Salah satu faktor penting dalam menciptakan rasa kepemilikan ini adalah meningkatkan perasaan seluruh anggota organisasi bahwa perusahaan (organisasi) ini adalah benar-benar milik mereka. Kepemilikan saham saja kadangkala merupakan salah satu cara yang cukup membantu, akan tetapi lebih berupa dengan meningkatkan kepercayaan di seluruh anggota organisasi bahwa mereka benar-benar (secara jujur) diterima oleh manajemen sebagai bagian dari organisasi. Banyak cara yang bisa dilakukan untuk itu, diantaranya:

- a) dengan mengajak mereka (anggota organisasi) untuk terlibat memutuskan penciptaan dan pengembangan produk baru.
- b) dengan melibatkan mereka dalam memutuskan perubahan rancangan kerja dan lain sebagainya.

Dengan begitu mereka akan merasakan bahwa keterlibatan mereka didalamnya dan juga berbagai ide yang dituangkan mampu memberi kontribusi terhadap pencapaian hasil. Apalagi bila ditambah dengan kepercayaan bahwa hasil yang diperoleh organisasi akan kembali pada kesejahteraan mereka pula.

- 2) Menciptakan semangat dalam bekerja, cara ini dapat dilakukan dengan lebih mengkonsentrasikan pada pengelolaan faktor-faktor motivasi intrinsik dan menggunakan berbagai cara perencanaan dalam bekerja.
- 3) Keyakinan dalam manajemen, cara ini mampu dilakukan manakala organisasi benar-benar menunjukkan dan mempertahankan kesuksesan. Manajemen yang sukses menunjukkan kepada bawahan bahwa manajemen mengetahui arah kemana organisasi ini akan dibawa, mengetahui dengan benar bagaimana cara membawa organisasi ini untuk mencapai keberhasilannya.¹⁴

d. Proses Terjadinya Komitmen Pada Organisasi

Menurut Garry Desseler yang dikutip oleh Kisdarto mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:¹⁵

- 1) *Make is charismatic*: menjadikan visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap, dan bertindak.

¹⁴ *Ibid.*, 16.

¹⁵ Kisdarto Atmosoeparto, *Menuju SDM Berdaya*, (Jakarta: Anggota IKAPI, 2000), 159.

- 2) *Built the tradition*: Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
- 3) *Have comprehensive grievance procedures*: Bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun dari internal organisasi maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
- 4) *Provide extensive two-way communications*: Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.
- 5) *Create a sense of community*: Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu community dimana didalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, dll.
- 6) *Build value-based homogeneity*: Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminasi.
- 7) *Share and share alike*: Sebaiknya organisasi membuat kebijakan di mana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dll.

- 8) *Emphasize branraising, cross-utilization, and teamwork:*
Organisasi sebagai suatu community harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi.
- 9) *Get together:* Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin.
- e. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan Terhadap Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, akan tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Steers mengidentifikasi bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan, diantaranya:¹⁶

- 1) Ciri pribadi pekerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.

¹⁶ *Ibid.*, 163.

- 3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

f. Unsur-Unsur Komitmen Pada Organisasi

Unsur-unsur komitmen pada organisasi ada 3, yaitu:¹⁷

- 1) Kebanggaan
- 2) Kesetiaan
- 3) Kemauan

3. Prestasi kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Bernardin dan Russel prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Byars dan Rue mengartikan bahwa prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas mencakup pada pekerjaannya.¹⁸

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja.

¹⁷Sopiah, *Perilaku Organisasi*, 155.

¹⁸Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2011), 150.

b. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan

Menurut Byars dan Rue mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:¹⁹

1) Faktor Individu, meliputi:

- a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggaraan gerakan tugas.
- b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2) Faktor Lingkungan, meliputi: Kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, pelatihan, dan keberuntungan. Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang akan tetapi mampu mempengaruhi faktor individu. Seperti halnya menurut Mc Cormick dan Tiffin mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial.

Dari penjelasan diatas, dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai variabel,

¹⁹ *Ibid.*, 151.

yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu, perilaku individu dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengannya.²⁰

c. Kegunaan penilaian prestasi kerja

Menurut Gary Dessler yang dikutip oleh Edy Sutrisno menyebutkan beberapa alasan pentingnya dilakukan penilaian prestasi, diantaranya:

- 1) Memberikan informasi untuk keputusan promosi dan gaji
- 2) Memberikan peluang bagi karyawan itu sendiri dan supervisornya untuk meninjau perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan
- 3) Penilaian prestasi kerja merupakan pusat bagi proses perencanaan karir.

Sedangkan menurut pendapat lain dari Werther dan Davis yang dikutip oleh Edy Sutrisno, manfaat dilakukannya penilaian prestasi kerja, sebagai berikut:

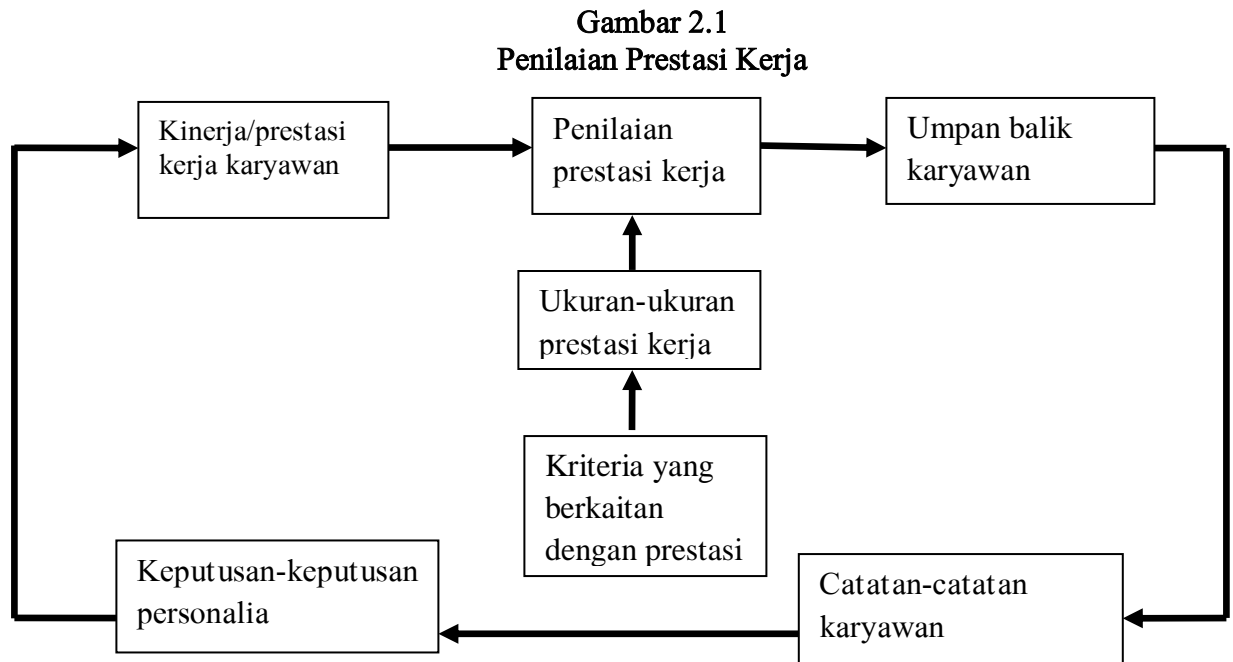
- 1) Untuk memperbaiki prestasi kerja; bagi karyawan yang prestasinya sudah baik senantiasa mampu ditingkatkan lagi dan untuk karyawan yang prestasinya masih kurang agar segera diperbaiki.

²⁰ *Ibid.*, 152.

- 2) Untuk dapat melakukan penyesuaian kompensasi; kompensasi tidak boleh bersifat statis akan tetapi harus bersifat dinamis, dalam artian menurut harga pasar dan kontingensi (dihubungkan dengan prestasi pegawai masing-masing). Pembayaran akan memotivasi pegawai jika pembayaran tersebut sesuai dengan prestasi kerjanya.
- 3) Untuk menetapkan kebutuhan latihan dan pengembangan melalui penilaian prestasi kerja; dengan penilaian tersebut mampu membantu dalam pemilihan akan materi yang diperlukan atau pelatihan dan pengembangan.
- 4) Untuk membantu perencanaan dan pengembangan karier pegawai
- 5) Untuk dapat mengetahui kekurangan-kekurangan dalam proses penempatan staf; dalam hal ini misalnya dalam menempatkan orang dari satu jabatan ke jabatan yang lain kemudian setelah adanya evaluasi setelah penilaian dan terbukti jika karyawan tersebut prestasinya rendah hendaknya tidak dengan mudah menyalahkannya “tidak becus” akan tetapi mungkin karena posisi sebelumnya itu kurang tepat. Dengan staffing yang baik seorang karyawan akan merasa puas dan hal ini akan memberi keuntungan bagi organisasi.

- 6) Mencegah adanya diskriminasi; misalnya pada karyawan A dinaikkan pangkatnya dan karyawan B tidak dipromosikan, yang mana promosi pada karyawan A dilakukan karena tanpa alasan tertentu. Dalam hal ini karyawan B akan merasakan adanya diskriminasi.

Elemen-elemen kunci sistem penilaian prestasi kerja menurut Werther dan Davis, sebagai berikut:²¹



4. Perspektif Islam

²¹Justine T. Sirait, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Gramedia, 2006), 129.

Al-Quran menanamkan kesadaran bahwa dengan bekerja berarti kita merealisasikan fungsi kehambaan kita kepada Allah SWT, dan menempuh jalan menuju ridha-Nya, mengangkat harga diri, meningkatkan taraf hidup, dan memberi manfaat kepada sesama, bahkan kepada makhluk lain. Dengan tertanamnya kesadaran ini, seorang muslim atau muslimah akan berusaha mengisi setiap ruang dan waktunya hanya dengan aktifitas yang berguna. Seperti halnya dalam semboyan: “ tiada waktu tanpa kerja, tiada waktu tanpa amal”.

Adapun agar nilai ibadahnya tidak luntur, maka perangkat kualitas etik kerja yang Islami harus diperhatikan. Ketika pebisnis sudah menganggap segala aktivitas bisnisnya sebagai suatu ibadah, maka akan membawa dampak yang sangat besar dalam kultur perusahaan, pun organisasi lainnya, hubungan antarmitra kerja, hubungan dalam pasar dan hubungan dalam masyarakat.

Di dalam Al-Quran banyak dijelaskan ayat-ayat yang menyerukan kepada manusia untuk senantiasa bekerja dengan bersungguh-sungguh agar manusia lebih memahami dan menghargai waktu dengan aktivitas yang bernilai ibadah. Diantara ayat-ayat yang menyerukan kepada manusia untuk bekerja, sebagai berikut:

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ لِيَسَآءَ وَ النَّوْمَ سُبَاتًا وَ جَعَلَ النَّهَارَ نُشُورًا (الفرقان: ٤٧)

Artinya: “Dan Dialah yang menjadikan malam untukmu (sebagai pakaian), dan tidur untuk istirahat, dan Dia menjadikan siang untuk bangkit berusaha.”²²

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْعَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (التوبة: ١٠٥)

Artinya: “Dan katakanlah, Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukan-Nya kepada apa yang telah kamu kerjakan.”²³

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا..... (الملك: ٢)

Artinya: “Yang menciptakan mati dan hidup, untuk menguji kamu, siapa diantara kamu yang lebih baik amalnya.”²⁴

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Kajian pustaka adalah deskripsi ringkas tentang kajian/penelitian yang sudah pernah dilakukan di seputar masalah yang akan diteliti sehingga

²²Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Al-Karim dan terjemah Bahasa Indonesia*, (Kudus: Menara Kudus, 2006), 364.

²³*Ibid.*, 203.

²⁴*Ibid.*, 562.

terlihat jelas bahwa kajian yang sedang akan dilakukan ini tidak merupakan pengulangan atau duplikasi dari kajian/penelitian yang telah ada.²⁵ Adapun kajian yang dianalisis antara lain, yaitu:

Tabel 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang:

No.	Peneliti	Judul	Lokasi Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Wesiati Setyaningsih, (Universitas Diponegoro, 2003).	Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	PEMKOT Semarang	Kuantitatif	Menunjukkan bahwa ketiga variabel X (Kepercayaan pada atasan, kepuasan dan komitmen organisasi) berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan.
2.	Aryo Kristiardhana (Universitas Diponegoro 2011).	Analisis Pengaruh Motivasi kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.	PT. BPR Estetika Artha Guna Semarang	Kuantitatif	Menunjukkan bahwa motivasi pegawai dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Dwi Arisanty (Universitas Brawijaya Malang 2007).	Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja	Studi pada PT. PG. Unit I Kreet Baru Bululawang-Malang	Kuantitatif	Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil bahwa Variable kemauan karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja secara parsial (kemauan dengan koefisien regresi sebesar 0.417, kebanggaan 0.289, dan kesetiaan 0.369) dan berpengaruh secara simultan dengan nilai

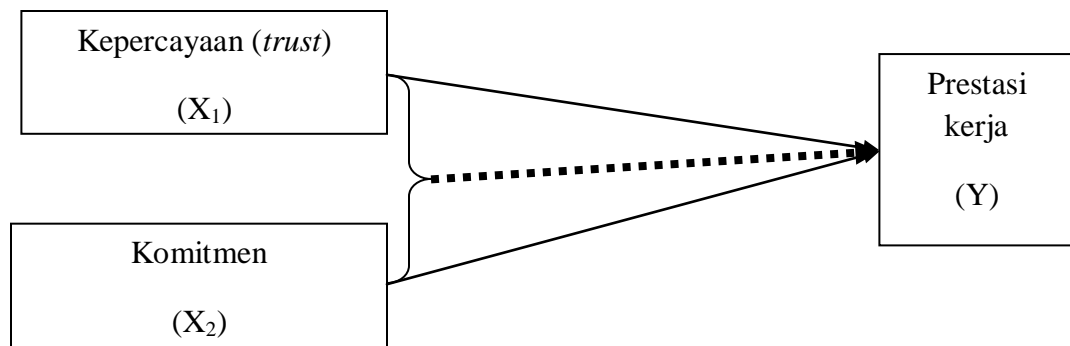
²⁵Fakultas Syariah IAIN Sunan Ampel Surabaya, *Petunjuk Teknis Penulisan Skripsi*, Cct. III, (Surabaya: Fakultas Syariah IAIN Sunan Ampel, 2011), 9.

					F_{hitung} sebesar 38,269 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,84..
4.	Halimatus Sa'diyah	Pengaruh Kepercayaan (<i>trust</i>) dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.	KJKS Ben Iman Lamongan.	Kuantitatif	Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil bahwa variabel kepercayaan dan komitmen karyawan berpengaruh positif secara simultan terhadap prestasi kerja dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar 41,619 dan berpengaruh secara parsial dengan nilai kepercayaan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 4,096 dan komitmen sebesar 5,776.

C. Kerangka Konseptual

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.2
Kerangka Konseptual



.....▶ Pengaruh secara simultan

————▶ Pengaruh secara parsial

D. Hipotesis

H_0 = Tidak ada pengaruh secara simultan dari kepercayaan karyawan dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada KJKS Ben Iman Lamongan.

H_1 = Ada pengaruh secara simultan dari kepercayaan karyawan dan komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada KJKS Ben Iman Lamongan.

H_0 =Tidak ada pengaruh kepercayaan terhadap prestasi kerja karyawan pada KJKS Ben Iman Lamongan.

H_1 = Ada pengaruh kepercayaan terhadap prestasi kerja karyawan pada KJKS Ben Iman Lamongan.

H_0 = Tidak ada pengaruh komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada KJKS Ben Iman Lamongan.

H_1 = Ada pengaruh komitmen karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada KJKS Ben Iman Lamongan.