

Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Hendi Prasetyo^{1*}, Vera Anitra²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: hendiprasetyo199680@gmail.com

Diterima: 10/09/20

Revisi: 09/10/20

Diterbitkan: 24/12/20

Abstrak

Tujuan studi: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan pada staf pengajar Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Metodologi: Pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui formulir google form. Dengan variabel (X) religiusitas dan variabel (Y) kinerja karyawan. Dan yang dijadikan sampel objek penelitian sebanyak 60 responden memakai teknik simple random sampling serta menggunakan analisis yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, pengujian hipotesis dan uji parsial (uji t) dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23.

Hasil: Pada hasil uji parsial (uji t) telah menunjukkan nilai t hitung sebesar 4.462 dengan signifikansi 0.000, dan mengonsumsi tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0.05$). Rumus untuk menentukan nilai derajat independensi yakni $df = n - k = 60 - 2 = 58$ diperoleh nilai t tabel sebesar 2.001, maka $4.462 > 2.001$ ($\alpha = 0.05$) dikatakan bahwa t hitung $>$ t tabel maka mengerucut pada kesimpulan bahwa H_a diterima dikarenakan hasilnya adalah religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Koefisiensi determinasi (Adjusted R²) yaitu 0,243 berarti dapat dinyatakan variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh religiusitas sebesar 24,3% dan sisanya 75,7% dipengaruhi oleh variabel yang lain tidak termasuk pada penelitian ini serta diketahui hasil dari analisis regresi sederhana adalah $Y = -8,454 + (2,029X)$.

Manfaat: Pada penelitian ini terdapat manfaat yaitu untuk mengetahui pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, serta memberikan wawasan bagi peneliti selanjutnya agar diteliti kembali berkaitan dengan judul penelitian ini serta membantu pihak Universitas untuk dapat mengembangkan sistem pada kinerja karyawannya.

Abstract

Purpose of study: This study aims to analyze the effect of religiosity on employee performance in the teaching staff of the Muhammadiyah University of East Kalimantan.

Methodology: Data collection using a questionnaire via the google form form. With variable (X) religiosity and variable (Y) employee performance. And the research object samples were 60 respondents using simple random sampling technique and using analysis which includes validity test, reliability test, simple linear regression, hypothesis testing and partial test (t test) with the help of SPSS version 23 application.

Results: The results of the partial test (t test) have shown the t value of 4.462 with a significance of 0.000, and consume a confidence level of 95% ($\alpha = 0.05$). The formula for determining the value of the degree of independence, namely $df = n - k = 60 - 2 = 58$, obtained a t table value of 2.001, then $4.462 > 2.001$ ($\alpha = 0.05$) it is said that t count $>$ t table then it conical to the conclusion that H_a is accepted due to the result is that religiosity has a significant positive effect on employee performance at the Muhammadiyah University of East Kalimantan Education Personnel. The coefficient of determination (Adjusted R²) of 0.243 means that the employee performance variable is influenced by religiosity of 24.3% and the remaining 75.7% is influenced by other variables not included in this study and it is known that the results of simple regression analysis are $Y = -8.454 + (2,029X)$.

Applications: In this study, there are benefits, namely to determine the effect of religiosity on employee performance in the education staff of Muhammadiyah University of East Kalimantan, as well as providing insights for further researchers to re-examine in relation to the title of this study and to help the University to be able to develop a system on employee performance.

Kata kunci: Religiusitas, Kinerja karyawan, Staf kependidikan

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu institusi terhadap tercapainya suatu tujuan bergantung pada keahlian sumber daya manusia yang ada pada setiap individu. Organisasi diwajibkan untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik. Di dalam suatu institusi sumber daya manusia memiliki status yang sangat penting. Kedudukannya lebih dari sekedar alat penerapan dan penggagas aktivitas di dalam organisasi. Sumber daya manusia juga mempunyai peran besar untuk memastikan maju atau tidaknya suatu institusi tersebut.

Tenaga kependidikan dan Universitas adalah dua hal yang tidak mungkin dipisahkan dan memiliki kedudukan yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan perkuliahan. Semua universitas pasti berupaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja tenaga kependidikannya agar bisa diterima oleh masyarakat dan bisa memberikan kepuasan kepada para konsumennya. Untuk memperoleh hal tersebut dan mendapatkan suatu tujuan yang telah disepakati, suatu universitas harus menciptakan religiusitas positif seperti praktik agama, keyakinan, pengetahuan agama, konsekuensi dan pengalaman.

Religiusitas menurut [Sulistyo \(2011\)](#) adalah penting dan harus dimiliki oleh setiap karyawan, dimana karyawan mempunyai tingkat religiusitas yang tinggi, maka keinginan individu tersebut dalam memperoleh status atau kinerja yang baik pasti semakin tinggi juga. Religiusitas seseorang dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam institusi.

Kinerja karyawan menurut [Khasanah \(2016\)](#) mengemukakan bahwa syarat untuk tercapainya visi dan misi perusahaan adalah dengan memiliki tingkat kinerja karyawan yang tinggi. Pencapaian visi dan misi tersebut adalah dengan menata sumber daya manusia yang mempunyai potensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya.

Pada penelitian [Yusuf \(2015\)](#) tentang pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan yang bekerja di perbankan syariah di Kota Balikpapan telah menyatakan hasil bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel religiusitas terhadap variabel kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa kinerja karyawan yang tinggi diharapkan sangat maksimal oleh institusi maupun karyawan itu sendiri dan berkaitan dengan tingkat religiusitas yang baik dimiliki oleh karyawan tersebut.

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur semakin hari menunjukkan suatu perkembangan yang sangat pesat. Perkembangan tersebut diantaranya adalah kualitas sumber daya manusia yang baik dan memiliki potensi pada bidangnya. Selain sumber daya manusia yang baik dan berkompeten, adanya sarana dan prasarana pun semakin membantu dalam aktivitas belajar dan mengajar. Namun disisi lain ada sebuah tantangan yang harus diubah menjadi suatu peluang besar diantaranya seperti beratnya beban pembiayaan, tingginya tuntutan akan kualitas pelayanan baik secara eksternal maupun internal.

Keberhasilan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur akan tergantung pada pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik kepada para pelanggannya, yaitu dosen dan mahasiswa. Maka dari itu untuk melakukan kajian lebih lanjut apakah religiusitas mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan, sehingga mengerucut pada penelitian yang berjudul "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur".

1.1. Religiusitas

Religiusitas menurut [Gibson \(2010\)](#) merupakan sebagai perbedaan individual dalam hal ketertarikan atau keterlibatan seseorang dalam agama tertentu. Perbedaan individu ini meliputi perbedaan sikap, kognisi, emosi, dan tingkah laku dalam beragama. Religiusitas dapat diukur atau diamati sebagai variabel kontinu dan dapat dikategorikan sebagai religius maupun kurang atau tidak religius.

Indikator Religiusitas

- a. Keyakinan
Keyakinan merupakan tingkatan kemampuan seseorang untuk memperoleh hal - hal yang normatif pada agamanya, seperti percaya akan kepada Tuhan, Malaikat, adanya surga dan neraka.
- b. Praktik Agama
Praktik agama adalah hierarki seseorang untuk melaksana kan kewajiban-kewajiban ritual dalam keagamaan. Unsur yang terkandung dalam praktik agama antara lain seperti pemujaan, ketaatan dan hal - hal yang lebih menampakkan keseriusan individu pada agama yang dipercayainya.
- c. Pengalaman
Pengalaman iaitu perasaan-perasaan yang sudah dialami dan dipelajari. Misalnya takut jika berbuat dosa, merasa doanya diijabah, merasa dekat dengan Tuhan, mendapatkan pertolongan dari Tuhan dan lain-lain.
- d. Pengetahuan Agama
Pengetahuan agama merupakan aspek yang menjelaskan sampai sejauh mana seseorang dapat mengetahui tentang aliran-aliran agamanya, terutama yang terkandung dalam kitab suci yang di anut oleh individu tersebut. Dan diharuskan setiap individu yang memiliki keyakinan itu memahami dasar-dasar pada kitab suci, keyakinan serta tradisi.
- e. Konsekuensi
Konsekuensi adalah tolak ukur sampai mana perilaku individu termotivasi oleh ajaran-ajaran agama yang telah diyakininya dalam kehidupan sosial, sebagai contoh apakah individu tersebut telah mengunjungi tetangganya sakit, ringan tangan dalam menolong orang yang kesusahan, mendonasikan hartanya, dan lain sebagainya.

1.2. Kinerja Karyawan

Kinerja menurut [Bangun \(2012\)](#) adalah hasil pekerjaan yang telah diperoleh pada setiap individu berdasarkan syarat-syarat pekerjaannya. Sedangkan menurut [Mangkunegara \(2013\)](#) kinerja adalah pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapat oleh individu dalam mengerjakan tugas sesuai pada pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan tersebut.

Indikator Kinerja Karyawan

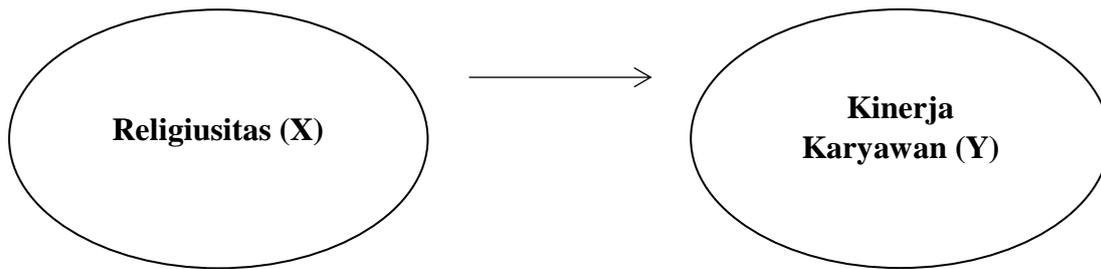
- a. Kesetiaan
Kesetiaan mencerminkan setiap karyawan dalam ketersediaan diri untuk menjaga serta membela perusahaan dari internal maupun external pekerjaan oleh orang-orang yang tidak bertanggung jawab.
- b. Prestasi Kerja
Prestasi kerja dapat menilai pencapaian kerja yang telah ditanggung jawabkan oleh karyawan tersebut dari pekerjaannya.
- c. Kejujuran
Kejujuran karyawan sangat penting dalam mengerjakan pada setiap pekerjaannya, untuk menghindari suatu rasa kecurigaan dan kekhawatiran atas hancurnya sebuah kepercayaan dalam pekerjaan.
- d. Kedisiplinan
Kedisiplinan karyawan akan patuh pada setiap hukum-hukum yang telah ditetapkan dan melaksanakan pekerjaan bertimbal pada perintah yang dibebankan kepada karyawan tersebut.
- e. Kreativitas
Kreativitas merupakan kapabilitas karyawan untuk memajukan seninya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, maka bekerja memiliki bobot dan berdaya guna.
- f. Kerjasama
Kerjasama merupakan keikutsertaan pegawai dalam berpartisipasi dan saling membantu dengan karyawan lainnya, sehingga mendapatkan hasil kerja yang lebih baik.
- g. Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan kemampuan diri pegawai dalam memimpin, memiliki pribadi yang kuat, berwibawa, berpengaruh, dapat mempengaruhi orang lain dan dihormati. Agar anggota di bawahnya dapat bekerja lebih maksimal.
- h. Kepribadian
Kepribadian merupakan sikap perilaku pegawai untuk mampu berinteraksi dengan karyawan lainnya.
- i. Prakarsa
Prakarsa adalah kemampuan pegawai untuk berpikir orisinalitas dan memiliki inisiatif untuk menilai, memberikan alasan, menganalisis, menciptakan dan membuat keputusan dalam penyelesaian masalah.
- j. Kecakapan
Kecakapan merupakan kemampuan taktis dan teknis yang ada di dalam setiap karyawan untuk dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan pada karyawan tersebut.
- k. Tanggung jawab
Tanggung jawab adalah kesediaan pegawai untuk mempertanggung jawab kan setiap pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

Tabel.1. Peneliti Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Dwi Rohayati (2014)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT di Kota Salatiga	Dari hasil analisis menunjukkan, bahwa religiusitas berkorelasi positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t test, dimana nilai signifikan dari variabel religiusitas sebesar 0,757 lebih besar dari α (0.05) dan nilai t test sebesar 0,311 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,297.
2.	Khairunnisa Afriani (2016)	Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Ardhian Transport Yogyakarta	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji t diperoleh nilai signifikansi hitung sebesar 0,473 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ardhian Transport Yogyakarta.

- | | | | |
|----|---|---|--|
| 3. | Aahad M. Osman-Gani, Junaidah Hashim dan Yusof Ismail (2010) | <i>Effects of Religiosity, Spirituality and Personal Values on Employee Performance : A Conceptual Analysis</i> | Patut dicatat bahwa faktor-faktor ini bersifat dinamis dan berhubungan. Hubungan antara elemen-elemen utama ini harus dipikirkan dan dipertimbangkan dengan cermat jika kinerja karyawan diinginkan. Faktor-faktor ini tidak berdiri sendiri; misalnya, religiusitas saja tidak akan mengarah pada dampak signifikan kecuali adanya komitmen kerja. |
| 4. | Mariman Darto, Djoko Setyadi, Sukisno S. Riadi dan Sugeng Hariyadi (2015) | <i>The Effect of Transformational Leadership, Religiosity, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance in the Regional Offices of National Institute of Public Administration, Republic of Indonesia</i> | Temuan penelitian menegaskan bahwa religiusitas secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di NIPA kantor regional. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi praktik keagamaan, semakin tinggi karyawan kinerja. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden menganggap religiusitas sebagai hal yang penting, dan realitas praktik keagamaan sudah baik. Aspek terkuat untuk membentuk religiusitas di antara karyawan adalah makna agama-agama untuk mengarahkan tujuan kerja dan kehidupan mereka. |
| 5. | Ahmad Mardalis, Pipit Nur Indah Sari dan Minhayati Saleh (2019) | <i>Religiosity and Its Effect on Employee's Performance</i> | Dengan demikian variabel religiusitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Hasil pengujian hipotesis simultan berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai F test sebesar $11,691 > F_{table}$ sebesar 3,11 dengan nilai signifikansi $0,001 < \alpha < 0,05$. Begitu bahwa dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas (Religiusitas) bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan). |
| 6. | Vincent Onyemah, Dominique Rouzies dan Dawn Iacobucci (2018) | <i>Impact of religiosity and culture on salesperson job satisfaction and performance</i> | Penelitian ini menunjukkan efek penting dari religiusitas sebagai anteseden terhadap kepuasan kerja, bahkan setelah memperhitungkan efek anteseden budaya dan organisasi. Penilaian ini dalam mengubah kinerja yang berpengaruh di dalam organisasi. |
| 7. | Aahad M. Osman- Gani, Junaidah Hashim dan Yusof Ismail (2010) | <i>Establishing Linkages between Religiosity and Spirituality on Employee Performance</i> | Hasil dari analisis SEM menunjukkan bahwa religiusitas dan spiritualitas memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja pekerjaan untuk semua karyawan. |

Berdasarkan tinjauan pustaka tentang religiusitas terhadap kinerja karyawan di atas, maka dapat peneliti rumuskan sebuah kerangka pikir penelitian yang akan digunakan sebagai tolak ukur dari hasil penelitian, variabel independen yang akan diteliti adalah religiusitas (X), sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y), sebelum menentukan hipotesis maka dapat dilakukan terlebih dahulu pembuatan kerangka pikir penelitian berjudul pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan: studi pada tenaga pendidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur di Samarinda ialah terletak pada [gambar.1](#):



Gambar.1. Kerangka Pikir Variabel X dan Y

2. METODOLOGI

2.1. Lokasi Penelitian

Objek dalam penelitian religiusitas dan kinerja karyawan adalah tenaga kependidikan universitas muhammadiyah kalimantan timur, yang berada di Jalan Ir. H Juanda No 15. Kota Samarinda, Kalimantan Timur, dengan kode pos 75126. Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur merupakan universitas yang memiliki 4 fakultas di samarinda yaitu Fakultas Kesehatan dan Farmasi, Fakultas Keguruan dan Pendidikan, Fakultas Ekonomi Hukum dan Psikologi, Fakultas Sains dan Teknologi serta memiliki 16 program studi.

2.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dioperasikan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Kuantitatif merupakan teori yang mengacu pada hasil diterima atau ditolak terhadap suatu teori yang digunakan pada setiap penelitian. Landasan teori yang dipakai, untuk pada pokok penelitian supaya sinkron pada kejadian yang ada di lokasi dan selain itu landasan-landasan teori juga sangat bermanfaat dalam memberikan gambaran secara umum tentang latar belakang penelitian untuk sebagai bahan pembahasan dari hasil penelitian.

2.3. Definisi Operasional

Pembuatan definisi operasional supaya tidak adanya kesalahan pengertian terhadap setiap variabel-variabel yang akan disinggung pada penelitian ini. Sebab itu dijabarkan definisi operasional pada [Tabel 2](#) mengenai religiusitas dan kinerja karyawan beserta indikator-indikator pendukung yang ada di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Tabel.2. Definisi Operasional

Variabel	Konsep	Indikator	Kode	Skala Pengukuran
Religiusitas (X)	Religiusitas merupakan suatu kegiatan keagamaan seseorang yang berhubungan dengan sistem nilai, keyakinan dan hukum yang berlaku .	1. Keyakinan,	R 1	Skala Likert 1-5 untuk menyatakan pendapat responden dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju
		2. Praktik Agama,	R 2	
		3. Pengalaman,	R 3	
		4. Pengetahuan Agama,	R 4	
		5. Konsekuensi,	R 5	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang didapat oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu.	1. Kesetiaan,	K.K 1	Skala Likert 1-5 untuk menyatakan pendapat responden dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju
		2. Prestasi Kerja,	K.K 2	
		3. Kejujuran,	K.K 3	
		4. Kedisiplinan,	K.K 4	
		5. Kreativitas,	K.K 5	
		6. Kerjasama,	K.K 6	
		7. Kepemimpinan,	K.K 7	
		8. Kepribadian,	K.K 8	
		9. Prakarsa,	K.K 9	
		10. Kecakapan,	K.K 10	
		11. Tanggungjawab.	K.K 11	

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian haruslah mengonsumsi metode pengumpulan data supaya pengolahan data menjadi lebih efisien dan lebih mudah untuk mendapatkan data yang akurat dan tepat. Adapun metode yang dilakukan untuk terkumpulnya data pada penelitian ini, adalah dengan studi pustaka dan kuesioner. Untuk teknik pengumpulan data yang saya lakukan antara lain sebagai berikut :

- a. Studi Pustaka merupakan kegiatan untuk menyatukan informasi-informasi yang jelas dengan topik selaku objek pada penelitian.
- b. Kuesioner merupakan serangkaian pertanyaan yang dibuat dalam rangkaian penelitian dan bersangkutan dengan perkara yang berkaitan dengan indikator penelitian pada sebuah objek penelitian.

2.5 Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan takaran yang membuktikan kesahihan dalam suatu teori. Suatu penelitian akan dikatakan valid jika sanggup mengukur apa yang akan diukur.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan cara untuk mendapati tingkat keahlian sebuah alat ukur dalam mengukur suatu variabel. Metode ukur yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu dengan pengisian kuesioner. Dan kuesioner akan disusun dengan sangat sederhana sehingga lebih mudah di pahami dan lebih mudah juga untuk pengisiannya. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas untuk satuan butir pertanyaan akan mengonsumsi aplikasi SPSS 23.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam metode analisis regresi linier sederhana ini menggunakan perhitungan dengan bantuan SPSS 23. Terdapat rumus dasar regresi linier sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$

d. Pengujian Hipotesis

Cara dalam menentukan hipotesis dalam penelitian sementara, yaitu :

- 1) Membuat garis regresi sederhana
- 2) Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis
- 3) Melakukan uji t penelitian

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1 Uji Validitas

Dalam uji validitas keseluruhan hasil untuk variabel religiusitas dengan 5 (lima) indikator yaitu pengetahuan agama, praktik agama, pengalaman, keyakinan dan konsekuensi. Dan pada kinerja karyawan dengan 11 (sebelas) indikator yaitu prestasi kerja, kesetiaan, kedisiplinan, kejujuran, kerjasama, kreativitas, kepribadian, kepemimpinan, kecakapan, prakarsa dan tanggungjawab mendapatkan hasil yang valid. Hal ini dikarenakan pada [Tabel 3](#) dan [Tabel 4](#) keseluruhan hasil setiap variabel religiusitas dan kinerja karyawan memiliki r korelasi > 0.5 sehingga hasilnya dikatakan valid.

Tabel. 3. Uji Validitas Religiusitas (X)

Variabel	Kode	Korelasi (r hitung)	R _{tabel}	Keterangan
Keyakinan	R 1.1	0.679	0.5	Valid
	R 1.2	0.681	0.5	Valid
	R 1.3	0.655	0.5	Valid
Praktrik Agama	R 2.1	0.558	0.5	Valid
	R 2.2	0.684	0.5	Valid
Pengalaman	R 3.1	0.608	0.5	Valid
	R 3.2	0.692	0.5	Valid
	R 3.3	0.717	0.5	Valid
Pengetahuan Agama	R 4.1	0.592	0.5	Valid
Konsekuensi	R 5.1	0.646	0.5	Valid
	R 5.2	0.516	0.5	Valid
	R 5.3	0.679	0.5	Valid

Tabel. 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Kode	Korelasi (r hitung)	R _{tabel}	Keterangan
Kesetiaan	KK1.1	0.689	0.5	Valid
	KK1.3	0.625	0.5	Valid
Prestasi Kerja	KK2.1	0.588	0.5	Valid
	KK2.2	0.718	0.5	Valid
	KK2.3	0.660	0.5	Valid
Kejujuran	KK3.2	0.757	0.5	Valid
	KK3.3	0.786	0.5	Valid
Kedisiplinan	KK4.1	0.806	0.5	Valid
	KK4.2	0.833	0.5	Valid
	KK4.3	0.802	0.5	Valid

Kreativitas	KK5.1	0.697	0.5	Valid
	KK5.2	0.759	0.5	Valid
	KK5.3	0.740	0.5	Valid
Kerjasama	KK6.1	0.769	0.5	Valid
	KK6.2	0.766	0.5	Valid
	KK6.3	0.764	0.5	Valid
Kepemimpinan	KK7.1	0.631	0.5	Valid
	KK7.2	0.670	0.5	Valid
	KK7.3	0.779	0.5	Valid
Kepribadian	KK8.1	0.777	0.5	Valid
	KK8.2	0.804	0.5	Valid
	KK8.3	0.773	0.5	Valid
Prakarsa	KK9.1	0.637	0.5	Valid
	KK9.2	0.788	0.5	Valid
	KK9.3	0.571	0.5	Valid
Kecakapan	KK10.1	0.662	0.5	Valid
	KK10.2	0.778	0.5	Valid
	KK10.3	0.774	0.5	Valid
Tanggung Jawab	KK11.1	0.808	0.5	Valid
	KK11.2	0.846	0.5	Valid
	KK11.3	0.788	0.5	Valid

3.2 Uji Reliabilitas

Pada uji reliabilitas dijelaskan bahwa menurut Sekaran (2017) untuk mengukur suatu variabel menjadi semakin reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,7. Berdasarkan dari hasil reliabilitas pada Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil pada variabel religiusitas (X) mendapatkan nilai sebesar 0,928 sehingga dinyatakan reliabel. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan (Y) mendapatkan angka sebesar 0,974 sehingga dikatakan reliabel. Dikarenakan angka dari *Cronbach's Alpha* pada variabel x dan y > 0,7 dan mendekati angka 1 (satu).

Tabel. 5. Uji Reabilitas Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Hasil Uji
Religiusitas (X)	0.928	Realiabel
Kerja Karyawan (Y)	0.974	Realiabel

3.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Pada Tabel 6 hasil regresi linier sederhana menyatakan bahwa angka koefisien determinasi (*Adjusted R2*) yaitu 0,243 berarti dapat dinyatakan variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh religiusitas sebesar 24,3% dan sisanya 75,7% dipengaruhi oleh variabel yang lain dan tidak termasuk pada penelitian ini. Dan diketahui hasil dari analisis regresi sederhana adalah $Y = -8,454 + (2,029X)$

Tabel. 6. Hasil Analisis Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Bebas	Koefisiensi Regresi	t_{hitung}	Probability (Sig. t)
Religiusitas (X)	2.029	4.462	0.000
Constan	- 8.454		
F_{hitung}	19.909		
R^2	0.256		
Adjust R^2	0.243		
R	0.506		
Kinerja Karyawan (Y)			

3.4 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan uji t pada Tabel 6 dijelaskan bahwa apabila angka t_{hitung} lebih > dari t_{tabel} maka pernyataan H_a diterima sedangkan H_0 ditolak, dan apabila angka t_{hitung} lebih < dari t_{tabel} bahwa pernyataan H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan dari hasil uji t tersebut ditunjukkannya angka t_{hitung} sebesar 4.462 dengan signifikansi 0.000, dan mengonsumsi tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0.05$). Rumus untuk menentukan nilai derajat independensi yakni $df = n - k = 60 - 2 = 58$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.001, maka $4.462 > 2.001$ ($\alpha = 0.05$) dikatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$.

3.5 Koefisien Korelasi

Tabel. 7. Hasil Koefisien Korelasi (R)

R	R _{Square}	Adjust R _{Square}	Std. Error of the Estimate
0.506 ^a	0.256	0.243	15.429

Pada Tabel 7 hasil dari koefisiensi korelasi (R) dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang searah atau positif signifikan pada variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan dengan besarnya nilai hubungan tersebut adalah 0.506 yang artinya variabel religiusitas dan kinerja karyawan masuk dalam rentang koefisien $\geq 0,5 - 0,75$ dengan keterangan korelasi kuat.

4. KESIMPULAN

Pada penelitian yang telah dilakukan serta teori-teori tentang pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang sudah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka peneliti menyatakan bahwa variabel religiusitas memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil regresi linier sederhana di dapatkan hasil jika religiusitas naik maka kinerja karyawan juga akan naik dari nilai koefisien dua arah. Nilai koefisiensi determinasi (Adjusted R²) menunjukan bahwa variabel religiusitas adalah angka yang positif dan signifikan serta diketahui pada uji hipotesis (uji t) diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga memberikan pernyataan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pada hasil uji hipotesis yang telah dilakukan maka yang diterima adalah H_a dikarenakan religiusitas mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Setelah semua telah dijabarkan maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur mementingkan setiap adanya aktivitas yang bersifat keagamaan di dalam lingkup universitas dan tidak luput pula dalam membereskan setiap pekerjaan yang telah diberikan dan ditanggung jawabkan kepadanya.

SARAN DAN REKOMENDASI

Religiusitas pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur diperoleh hasil data yang baik, diharapkan seluruh karyawan tetap mempertahankannya. Dan selalu mengikuti setiap kegiatan yang bersifat keagamaan serta selalu berkeinginan belajar dalam pengetahuan agama agar meningkatkan iman dan menjadi insan yang bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan.

Kinerja karyawan pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur sudah berjalan dengan baik berdasarkan data yang telah diterima. Karyawan sanggup dan berani memegang tanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang telah diberikan serta memiliki rasa loyalitas yang tinggi. Tetapi terdapat beberapa karyawan yang dianggap kurang dalam memiliki rasa peduli terhadap perusahaan. Diharapkan rasa kurang peduli tersebut dapat berkurang karena perusahaan adalah tempat dimana karyawan mencari rezeki untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari.

Diharapkan kepada peneliti-peneliti selanjutnya untuk mampu menganalisis lebih dalam tentang pengaruhnya religiusitas terhadap kinerja karyawan supaya didapatkan hasil yang detail lagi dan peneliti berharap hasil penelitian di masa mendatang akan lebih baik. Selain itu, peneliti berikutnya juga diharapkan untuk menganalisis variabel-variabel lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya kerja, insentif, disiplin kerja atau variabel lain.

REFERENSI

- Aahad M. Osman-Gani, Junaidah Hashim dan Yusof Ismail. 2010. *Effects of Religiosity, Spirituality and Personal Values on Employee Performance : A Conceptual Analysis*.
- Aahad M. Osman- Gani, Junaidah Hashim dan Yusof Ismail. 2010. *Establishing Linkages between Religiosity and Spirituality on Employee Performance*.
- Ahmad Mardalis, Pipit Nur Indah Sari dan Minhayati Saleh. 2019. *Religiosity and Its Effect on Employee's Performance*.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, 2010. *Religiusitas Culture*. Jakarta. Erlangga
- Khasanah, Farikha Nur. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal (Ss) Yogyakarta (Studi Pada Waroeng SS Samirono dan Jalan Kaliurang)*. Skripsi. Yogyakarta. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mariman Darto, Djoko Setyadi, Sukisno S. Riadi and Sugeng Hariyadi. 2015. *The Effect of Transformational Leadership, Religiosity, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance in the Regional Offices of National Institute of Public Administration, Republic of Indonesia*.

- Sulistyo, H. 2011. Peran Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi. *Jurnal Media Riset Bisnis & Manajemen*. Vol. 11 (3): hal. 252-270.
- Vincent Onyemah, Dominique Rouzies dan Dawn Iacobucci. 2018. *Impact of religiosity and culture on salesperson job satisfaction and performance*.
- Yusuf. 2015. Pengaruh Religiusitas dan Penyesuaian Diri terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Balikpapan. *PROBANK*. Vol. 1 (1)