

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Religiusitas Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Hendri Heryatno^{1*}, Vera Anitra²

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

*Kontak Email: Hendri22623@gmail.com

Diterima: 11/09/20

Revisi: 18/09/20

Diterbitkan: 24/12/20

Abstrak

Tujuan studi : Penelitian ini menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap religiusitas pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui formulir google. Dengan variabel (X) budaya kerja dan variabel (Y) religiusitas.

Metodologi : Untuk mengukur setiap variabel agar dapat diandalkan adalah jika nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,7$. Untuk variabel budaya kerja (X) nilainya 0.889 dan untuk variabel religiusitas (Y) nilainya 0.928. Koefisien determinasi (adjusted R²) sebesar 0.105.

Hasil : Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini telah mendapatkan dukungan yaitu pernyataan Ha dapat diterima dan pernyataan Ho ditolak karena nilai $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , sehingga sesuai dengan hipotesis penelitian bahwa pernyataan Ha diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Religiusitas studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Manfaat : Dari hasil penelitian ini kita dapat melihat seberapa besar budaya kerja dapat mempengaruhi religiusitas yang ada pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Abstract

Purpose of study : This research moves the work culture towards religiosity in the teaching staff of Muhammadiyah University of East Kalimantan. Data collection using a questionnaire via google form. With variable (X) work culture and variable (Y) religiosity.

Methodology : To measure each variable to be more reliable is if the Cronbach Alpha value ≥ 0.7 . For the Work Culture variable (X) the value is 0.889 and for the Religiosity variable (Y) the value is 0.928. The coefficient of determination (Adjusted R²) is 0.105.

Results : The hypothesis proposed in this study has received support that the statement Ha can be accepted and the statement Ho rejected because the value of $t_{count} >$ t_{table} , so that in accordance with the research hypothesis that the statement Ha is accepted and it can be concluded that the Work Culture variable has a significant positive effect on Religiosity: Study on Energy Muhammadiyah University Education, East Kalimantan.

Applications: From the results of this study we can see how much work culture can influence the existing religiosity of the educational staff at the Muhammadiyah University of East Kalimantan.

Kata kunci : Budaya kerja, Religiusitas, Tenaga kependidikan

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tenaga kependidikan (tendik) dan Universitas merupakan suatu hal yang tidak dapat terpisahkan. Tenaga kependidikan mempunyai peran utama dalam menjalankan kegiatan perkuliahan. Di semua Universitas akan berusaha meningkatkan serta mengembangkan mutu pendidikan. Untuk memperoleh hal tersebut maka suatu Universitas perlu menciptakan budaya kerja positif seperti semangat memberikan yang terbaik, perfeksionis, kerja berkualitas, efektif dalam bekerja dan berintegritas. Tenaga kependidikan (tendik) merupakan elemen utama yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Tenaga kependidikan adalah sebuah aset yang sangat berharga di sebuah Universitas yang harus dijaga dengan baik. Tenaga kependidikan juga merupakan modal utama suatu Universitas untuk melayani para konsumennya. Apabila tenaga kependidikan mempunyai budaya kerja yang positif, maka tidak heran Universitas akan mudah untuk mencapai segala target yang diinginkannya. Dan bukan itu saja, dengan menciptakan budaya kerja yang positif maka para pribadi tenaga kependidikannya akan mempunyai jiwa yang positif pula dan ingin menjadi yang terbaik.

Budaya kerja yang dimiliki oleh segenap individu atau kelompok, akan menjadi sebuah sumber motivasi yang lebih baik. Apabila budaya kerja dikaitkan dengan kehidupan manusia yang ingin maju, maka budaya kerja yang positif akan dijadikan syarat mutlak yang harus dikembangkan dalam lingkungan organisasi. Salah satu cara agar bisa meningkatkan mutu kerja diantaranya setiap organisasi mampu menumbuhkan budaya kerja yang positif di lingkungan organisasi tersebut.

Religiusitas menurut Mangkunegara (dalam Eka Fitriani 2019), adalah luapan spiritual seseorang yang berkaitan dengan sistem keyakinan, nilai, hukum yang berlaku serta ritual. Religius juga merupakan aspek yang telah dihayati oleh individu di dalam hati, getaran hati nurani dan sikap personal. Religiusitas didapatkan oleh para individu yang telah memiliki tingkat pendidikan atau ilmu keislaman yang mendukung mereka dalam menyelesaikan berbagai macam persoalan dengan baik secara hukum Islam.

Dampak tersebut akan muncul sebagai bagian yang wajar terjadi, yang disebabkan oleh melemahnya semangat kerja, lemahnya kualitas kerja, serta kurangnya kontrol dari pihak Fakultas yang mengakibatkan terjadinya toleran terhadap ketidakdisiplinan. Apabila sudah terjadi seperti ini maka akan timbul sikap kerja yang acuh, saling menunggu dan menggantungkan tugas kerja pada rekan kerja. Hal ini juga didasari karena lemahnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Namun dibalik itu semua, terdapat sebuah ajaran agama islam yang dianut dan dijalankan dalam bekerja. Oleh karena itu, peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Religiusitas: Studi Pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur”**

Menurut latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Religiusitas pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Tujuan dari Penelitian sesuai rumusan masalah yang ada di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh budaya kerja terhadap religiusitas Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Dari hasil sebuah penelitian ini, diharapkan akan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan, dan secara rinci manfaat penelitian ini adalah memberikan informasi secara analitis bahwa penelitian tersebut memberikan manfaat dalam pengembangan studi mengenai pengaruh budaya kerja terhadap religiusitas. Bagi akademik diharapkan penelitian ini membantu akademik menganalisis budaya kerja yang ada dalam Universitas serta mampu memberikan saran guna mendapatkan masukan terhadap pengembangan budaya kerja tenaga kependidikan.

1.2 Budaya Kerja

Adapun Hadari (dalam Anitra, 2014), budaya kerja adalah suatu etiket yang dilakukan secara berulang oleh individu dalam suatu organisasi, untuk hukuman terhadap kebiasaan ini memang sanksinya kurang tegas, namun dari individu organisasi secara moral telah sepakat bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi tersebut. Budaya kerja juga merupakan sebuah turunan dari budaya organisasi. Budaya organisasi sendiri merupakan sebuah sistem nilai yang mengandung cita-cita dari organisasi sebagai sistem internal dan eksternal sosial. Hal tersebut dapat dilihat dari sebuah visi, misi serta tujuan dari organisasi itu sendiri.

1.3 Indikator Budaya Kerja

Adapun menurut Nurhadijah (2017), indikator budaya kerja adalah sbb :

- Disiplin,
- Keterbukaan,
- Saling Menghargai,
- Kerjasama

1.4 Religiusitas

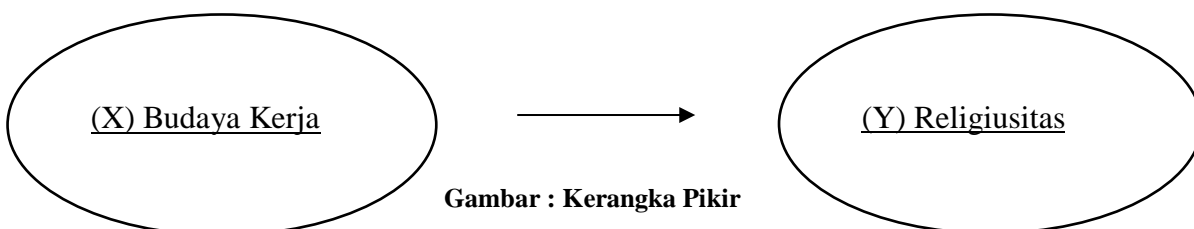
Gibson (2010), mendefinisikan religiusitas sebagai perbedaan individual dalam hal ketertarikan atau keterlibatan seseorang dalam agama tertentu. Perbedaan individu ini meliputi perbedaan sikap, kognisi, emosi, dan tingkah laku dalam beragama. Religiusitas dapat diukur atau diamati sebagai variabel kontinue dan dapat dikategorikan sebagai religius maupun kurang atau tidak religius.

1.5 Indikator-Indikator Religiusitas

Glock dan Stark (dalam El-Menouar, 2014) indikator-indikator religiusitas sebagai berikut:

- Ideologis,
- Ritualistik,
- Eksperiensial,
- Intelektual,
- Konsekuensi,

1.6 Kerangka Pikir



Gambar : Kerangka Pikir

1.7 Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dan selanjutnya hipotesis tersebut akan diuji oleh peneliti dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Hipotesis Nol (Ho) : Budaya kerja tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap religiusitas pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Hipotesis Alternatif (Ha) : Budaya kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap religiusitas pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi Penelitian

Objek dari penelitian budaya kerja dan religiusitas adalah Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang berlokasi di jalan Ir. H. Juanda No.15 Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur dengan kodepos 75126. UMKT merupakan salah satu Universitas di Samarinda yang mempunyai 4 fakultas yaitu, Fakultas Kesehatan dan Farmasi, Fakultas Keguruan dan Pendidikan, Fakultas Ekonomi Hukum dan Psikologi, Fakultas Sains dan Teknologi. Serta mempunyai 16 program studi.

2.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

2.2.1 Populasi

Morissan (2012), mengatakan bahwa populasi adalah sebagian suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Jadi populasi yang akan kami teliti di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur merupakan tenaga kependidikan yang berjumlah 71 karyawan atau tenaga kependidikan.

2.2.2 Teknik Pengambilan Sampel

Pada teknik ini terdapat berbagai jenis yang lebih spesifik, salah satunya adalah *simple random sampling* yang akan digunakan dalam penelitian ini. Berikut yang kami gunakan adalah rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \quad (1)$$

Keterangan :

n = merupakan jumlah sampel yang diperlukan

N = merupakan jumlah populasi

e = merupakan tingkat kesalahan sampel (sampling error), yang biasanya ditetapkan 1% atau 5%.

Maka akan didapatkan sampel dengan kesalahan 5% adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{71}{1 + 71(5\%)^2}$$

$$n = \frac{71}{1 + 71(0,05)^2}$$

$$n = \frac{71}{1 + 71(0,0025)}$$

n = 60 karyawan/sampel

Jadi, jumlah populasi yang akan kami teliti berjumlah 71 karyawan/tendik dan peneliti menggunakan tingkat kesalahan sampel sebesar 5%, maka sampel yang akan diteliti berjumlah 60 karyawan atau tenaga kependidikan.

2.3 Definisi Operasional

Agar tidak salah penafsiran, maka dibuatlah definisi operasional dari masing-masing variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini. Oleh karena itu maka dibuatlah definisi operasional dari variabel budaya kerja dan variabel religiusitas beserta indikatornya. Indikator variabel budaya kerja yang dimaksud seperti disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama. Sedangkan untuk variabel religiusitas indikatornya adalah keyakinan, praktek agama, pengalaman, pengetahuan agama dan konsekuensi yang ada di UMKT.

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Kode	Skala Pengukuran
Budaya Kerja (X) (Nurhadijah, 2017)	1. Disiplin	BK 1	Skala Likert
	2. Keterbukaan	BK 2	
	3. Saling menghargai	BK 3	
	4. Kerjasama	BK 4	
Religiusitas (Y)	1. Ideologis	R1	Skala Likert

Glock dan Stark (dalam El-Menouar, 2014)	2.Ritualistik 3.Eksperiensial 4.Intelektual 5.Konsekuensi	R2 R3 R4 R5
--	--	----------------------

Sumber : Variabel dan Indikator Untuk Kuesioner, Data Diolah Februari 2020

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang kami lakukan untuk pengumpulan data yaitu dengan cara sebagai berikut :

1. Studi Pustaka, yaitu merupakan kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi objek penelitian.
2. Kuesioner, merupakan serangkaian pertanyaan yang dibuat dalam rangkaian penelitian dan berkaitan dengan hal-hal yang ada hubungannya dengan indikator penelitian pada objek penelitian.

Dalam teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yaitu dengan mengirimkan daftar pernyataan untuk diisi oleh responden yang merupakan tendik UMKT. Dikarenakan tendik yang berada di UMKT sangat sibuk, peneliti menggunakan teknik kuesioner dalam bentuk *google form* yang bisa langsung diisi melalui link di *handphone* masing-masing tendik pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

2.5 Uji Validitas

Rumus yang akan kami gunakan dalam menguji instrumen di penelitian ini adalah *korelasi produk moment analisis korelasi pearson*, yang merupakan nilai angka kasar yang digunakan untuk menemukan pengaruh budaya kerja terhadap religiusitas pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Sedangkan untuk mengetahui valid atau tidaknya dapat diketahui melalui membandingkan *Korelasi Product Moment* atau *r* hitung.

Sugiyono (2016) mengatakan, setiap instrumen dapat dikatakan valid jika syarat $r \text{ hitung} \geq 0,5$ dan membandingkan $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ dengan tingkat kepercayaan (valid) 95% dan taraf signifikansi 5%. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$, maka butir pernyataan valid, sedangkan jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$, maka butir pernyataan tidak valid. Untuk menguji validitas instrumen penelitian ini, maka peneliti menggunakan model analisis korelasi product moment pada tingkat kepercayaan sebesar $\alpha = 0,05$.

2.6 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2016) menuturkan bahwa uji reliabilitas adalah sebuah pengujian instrumen yang dapat dilakukan dengan eksternal (*test-retest, equivalent*, dan gabungan keduanya), serta internal (*internal consistency*). Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat keahlian suatu alat ukur dalam mengukur sebuah variabel yang diukur, dan variabel yang akan diukur adalah budaya kerja dan religiusitas. Dan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pengisian kuesioner. Kuesioner akan disusun dengan sangat sederhana, sehingga lebih mudah di pahami dan lebih mudah juga untuk pengisiannya. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas untuk setiap butir pernyataan akan menggunakan SPSS versi 22.

2.7 Analisis Regresi Linier Sederhana

Persamaan umum dari regresi linier sederhana :

$$Y = a+bX \quad (2)$$

Ket :

- Y = variabel dependen
- X = variabel independen
- a = Bilangan konstanta
- b = Koefisiensi regresi

Tabel 3.2

Interval Koefisien Budaya Kerja dan Religiusitas

Keterangan	Interval
Korelasi sangat lemah	0 – 0.25
Korelasi cukup	$\geq 0.25 - 0.5$
Korelasi kuat	$\geq 0.5 - 0.75$
Korelasi sangat kuat	$\geq 0.75 - 1$

Sumber : Sugiyono 2012

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1 Sejarah Berdirinya UMKT

UMKT (Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur) didirikan pada tahun 2017 berdasarkan Surat Keputusan Menristek Dikti RI Nomor 463/KPT/I/2017. Cikal bakal UMKT adalah STIKES Muhammadiyah Samarinda (berdiri pada tahun 2009 dengan Akreditasi Institusi B) dan STIE Muhammadiyah Samarinda (berdiri pada 15 September 1981). UMKT saat ini memiliki 4 Fakultas dan 16 program studi tingkat Sarjana dan Diploma Tiga.

3.2 Lokasi Penelitian

UMKT berlokasi di jalan Ir. H. Juanda No.15 Kec. Samarinda Ulu Kota Samarinda, Kalimantan Timur dengan kodepos 75126.

3.3 Karakteristik Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan terhadap 60 responden kemudian dapat dideskripsikan berdasarkan usia, jenis kelamin. Karakteristik tersebut diantaranya :

3.3.1 Usia

Data dari hasil penyebaran kuesioner yang diperoleh dari responden di (UMKT) :

Tabel 4.1
Persentase Responden Menurut Usia

Umur	Jumlah Responden	Presentase
21 – 30 thn	30	50%
31 – 40 thn	27	45%
41 – 50 thn	2	3%
> 51 thn	1	2%
Jumlah	60	100%

Sumber : Lampiran 2

3.3.2 Jenis Kelamin

Data dari penyebaran hasil kuesioner yang diperoleh dari responden di (UMKT) :

Tabel 4.2
Persentase Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki laki	32	53%
Perempuan	28	47%
Total	60	100%

Sumber : Lampiran 2

4.4 Uji Validitas

Hasil uji validitas dari variabel budaya kerja dan religiusitas sbb :

Tabel 4.3
Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X)

Variabel	Kode	Korelasi (r hitung)	r Tabel	Keterangan
Disiplin	BK1.2	0.536	0.5	Valid
	BK1.3	0.508	0.5	Valid
Keterbukaan	BK2.1	0.642	0.5	Valid
	BK2.2	0.800	0.5	Valid
	BK2.3	0.778	0.5	Valid
Saling Menghargai	BK3.1	0.743	0.5	Valid
	BK3.2	0.759	0.5	Valid
Kerjasama	BK4.1	0.746	0.5	Valid
	BK4.2	0.758	0.5	Valid
	BK4.3	0.743	0.5	Valid

Sumber : data Juni 2020

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Religiusitas (Y)

Variabel	Kode	Korelasi (r hitung)	r Tabel	Keterangan
Keyakinan	R1.1	0.679	0.5	Valid
	R1.2	0.681	0.5	Valid
	R1.3	0.655	0.5	Valid
Praktik Agama	R2.1	0.558	0.5	Valid
	R2.2	0.684	0.5	Valid
Pengalaman	R3.1	0.608	0.5	Valid
	R3.2	0.692	0.5	Valid
	R3.3	0.717	0.5	Valid
Pengetahuan Agama	R4.1	0.592	0.5	Valid

Konsekuensi	R5.1	0.646	0.5	Valid
	R5.2	0.516	0.5	Valid
	R5.3	0.679	0.5	Valid

Sumber : data Juni 2020

4.5 Uji Reliabilitas

Dalam uji ini, sebuah instrumen akan dapat dikatakan reliabel atau tidak dari sebuah pernyataan yang dapat dilihat dari nilai koefisien reliabilitas. Nilai koefisien tersebut berada diantara 0 hingga 1. Untuk mengukur setiap variabel agar semakin reliabel adalah jika nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0.7 , ini adalah hasil ujinya :

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Budaya Kerja (X)	0.889	Reliabel
Religiusitas (Y)	0.928	Reliabel

Sumber: data Juni 2020

4.6 Hasil Linier Sederhana

Dalam uji analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan variabel independen apakah positif atau negatif. Pengambilan keputusan didasari dengan melihat nilai signifikan hasil output SPSS 22 :

1. Apabila nilai signifikan (sig.) lebih kecil dari 0.05 maka H_a diterima, yaitu terdapat pengaruh positif signifikan budaya kerja (X) terhadap religiusitas (Y).
2. Apabila nilai signifikan (sig.) lebih besar dari 0.005 maka H_o diterima, yaitu terdapat pengaruh negatif budaya kerja (X) terhadap religiusitas (Y).
- 3.

Tabel 4.6
Hasil Analisis Regresi Linier Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Religiusitas

Variabel Bebas	Koefisiensi Regresi	t Hitung	Probabilitas (Sig. t)
Budaya Kerja (X)	0.333	2.821	0.007
Konstanta	51.548		
F Hitung	7.958		
R ²	0.121		
Adjusted R ²	0.105		
R	0.347		
Variabel terikat Religiusitas (Y)			

Sumber: data diolah Juni 2020

Kalau dilihat tabel di atas, maka analisis regresi linier sederhana menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya kerja terhadap religiusitas, dan nilai koefisiensi determinasi (Adjusted R²) sebesar 0.105 maka hasil tersebut disimpulkan bahwa budaya kerja dipengaruhi religiusitas sebesar 10.5% dan untuk sisanya 89.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

4.7 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

Dari hasil analisis diperoleh nilai t hitung sebesar 2.821 dengan tingkat keyakinan mencapai 95% ($\alpha=0.05$) dengan derajat kebebasan atau $df = n-2 = 60-2 = 58$, dan diperoleh nilai sebesar t tabel sebesar 1,671, maka $2.821 > 1.671$ ($\alpha = 0.05$) dengan tingkat signifikan 0.007. Maka dapat dikatakan bahwa, t hitung lebih besar dari t tabel. Dan H_a diterima, yaitu ada pengaruh positif signifikan antara variabel budaya kerja dan religiusitas.

4.8 Hasil dan Pembahasan

Kalau kita lihat dari uji validitas variabel budaya kerja di atas, dari 12 butir pernyataan yang kami sebar, ada 10 butir pernyataan yang valid (tabel 4.3). Dapat dikatakan valid karena mempunyai nilai r korelasi > 0.5 . Sedangkan dari variabel religiusitas ada 15 butir pernyataan yang kami sebar, dan ada 12 pernyataan yang valid (tabel 4.4). Berdasarkan hasil reliabilitas, dikatakan reliabel atau tidak dari sebuah pernyataan dapat dilihat dari nilai koefisien reliabilitas, yaitu nilai koefisien tersebut berada antara 0 hingga 1. Jika nilai koefisien semakin mendekati angka 1 maka sebuah instrumen semakin menunjukkan reliabel. Untuk mengukur setiap variabel agar semakin reliabel adalah jika nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0.7 . Untuk variabel Budaya Kerja (X) nilainya 0.889 dan untuk variabel Religiusitas (Y) nilainya 0.928.

Setelah mengetahui semua hasil dari penjelasan dan perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini telah mendapatkan dukungan yaitu pernyataan H_a dapat diterima dan pernyataan H_o ditolak karena nilai t hitung $>$ dari t tabel, sehingga sesuai dengan hipotesis penelitian bahwa pernyataan H_a diterima dan dapat

disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Religiusitas: studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, dan didapatkan nilai koefisien regresi adalah 0,333 artinya variabel budaya kerja terhadap religiusitas masuk ke dalam rentang koefisien $> 0.25 - 0.50$ dengan keterangan korelasi cukup.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini maka mendapat kesimpulan bahwa budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap religiusitas pada tendik UMKT. Hasil tersebut dapat dilihat dari hasil linier sederhana, nilai koefisiensi determinasi (Adjusted R²) sebesar 0.105 maka hasil tersebut disimpulkan bahwa budaya kerja dipengaruhi religiusitas sebesar 10.5% dan untuk sisanya 89.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Untuk kesimpulan di atas yang menyatakan bahwa variabel budaya kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap variabel religiusitas dapat diartikan bahwa variabel tersebut berjalan searah, apabila variabel budaya kerja naik maka variabel religiusitas akan mengalami kenaikan juga.

SARAN

1. Pihak Universitas harus selalu menjaga budaya kerja yang saat ini sudah tercipta dengan baik. Universitas juga harus tetap bisa mengelola budaya kerja secara baik untuk para tenaga kependidikan yang masih baru. Karena budaya kerja merupakan cerminan yang paling penting dalam persaingan di era globalisasi ini.
2. Dalam hal melakukan peningkatan budaya kerja yang baik, maka pihak manajemen universitas harus selalu memperhatikan budaya kerja yang ada. Oleh karena itu dengan menciptakan budaya kerja yang baik dan secara terus menerus dapat meningkatkan image yang baik dalam pelayanan kepada masyarakat dan mahasiswa. Sehingga UMKT dapat bersaing dengan Universitas lain.
3. Bagi para mahasiswa dan peneliti lainnya, yang ingin melakukan penelitian tentang budaya kerja, sangat direkomendasikan, karena budaya kerja adalah cerminan suatu tempat aktivitas para pekerja berlangsung. Bahwa sekitar delapan jam kerja para tenaga kependidikan menghabiskan waktunya di tempat kerja, jika budaya kerja tidak dikelola dengan baik oleh pihak universitas, maka akan menimbulkan kejenuhan dalam bekerja dan juga berdampak terhadap suasana kerja yang ada di UMKT.

REFERENSI

- Adha Rizki, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi, (2019), "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember". *Jurnal Penelitian IPTEKS* (2019).
- Ahmad A, Rahman A, Rahman S, (2015), "Assessing Knowledge and Religiosity on Consumer Behavior towards Halal Food and Cosmetic Products". *In International Journal of Social Science and Humanity*(2015).
- Ahmad, Aminah, & U. Zoharah. 2010. "Perceived Family-Supportive Work Culture, Affective Commitment And Turnover Intention Of Employees". *Journal Of American Science*, Vol. 6, No. 12, hlm:839-846.
- Ali N, Jangga R, Ismail M, (2015), "Influence of Leadership Styles in Creating Quality Work Culture". *In Procedia Economics and Finance* (2015).
- Anitra, Vera. 2014. "Pengaruh Religiusitas Terhadap Budaya Kerja Dan Etos Kerja (Studi Pada Karyawan Non Akademik Universitas Muhammadiyah Malang)". Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia.
- Atteq Ur Rehman, Shabbir M, (2010), "The relationship between religiosity and new product adoption". *In Journal of Islamic Marketing* (2010).
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basri, Yesi Mutia, (2015), "Pengaruh Gender, Religiusitas dan Sikap Love Of Money Pada Persepsi Etika Penggelapan Pajak Mahasiswa Akuntansi Universitas Riau". *In Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis* (2015).
- El-Menouar. 2014. "Yasemin and Bertelsmann Stitung 2014. The Five Dimenions of Muslim Religiosity Results of an Empirical Study". *Journal of Methods, Data, Analysses*, Vol.8(1). 2014.
- Feriyanto, A., & E.S. Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3IN1)*. Padang: Media Tera.
- Gebauer J, (2010), "Religiosity as self-enhancement: A meta-analysis of the relation between socially desirable responding and religiosity". *In Personality and Social Psychology Review* (2010).
- Gibson, 2010. *Religijs Culture*. Jakarta. Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hutapea Bonar, (2014), "Life Stress, Religiosity and Personal Adjustment of Indonesian as International Student". *In Makara Human Behavior Studies In Asia* (2014).
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Morissan, A.M. 2012. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nasution, Harun. 2012. *Religi dan Spiritual*. Jakarta : Thumbnail.
- Nurhadijah. 2017. *Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara*. *eJournal Administrasi Negara*, Vol. 5. No. 1.
- Putranti, H.R.D., Megawati, Setyobudi. 2018. "Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Metode Tulta Sebagai Variabel Kontrol". *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 2, No. 2.

- Sudarman Enjang, (2018), “*Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Publik Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang*”. In *Jurnal Economia* (2013).
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. 2020. *Fakultas dan Program Studi*. <https://www.umkt.ac.id/akademik/fakultas-dan-program-studi/>. (diakses pada 20 Maret 2020).
- Wahyudi, A, (2016), “*Pengaruh Religiusitas terhadap Perilaku Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi di Provinsi DKI Jakarta*”. In *Jurnal Lingkar Widyaiswara* (2016).