

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

Hesty Febriyanti¹, Vera Anitra, S.E., M.M²

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

Email: feibryehfy@gmail.com

Diterima:25/10/21

Revisi:06/09/22

Diterbitkan:06/12/22

Abstrak

Tujuan studi: Penelitian ini ditujukan dalam analisis pengaruh religiusitas terhadap etos kerja pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Metodologi: Adapun jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian kuantitatif yaitu dilakukan dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui formulir google. Sampel di penelitian ini yaitu 60 responden yang memiliki variabel (X) religiusitas dan variabel (Y) etos kerja. Rumus yang digunakan adalah rumus Slovin, analisis data kami menggunakan rumus interval, kemudian hasil penelitian akan diproses dengan mengacu pada tabel skala Likert. Untuk menghasilkan angka koefisien validitas, teknis analisis regresi linier sederhana adalah teknis analisis yang digunakan dengan bantuan SPSS versi 22.

Hasil: dalam menguji validitas instrumen di penelitian ini, model analisis Korelasi Product Moment yang digunakan dalam penelitian pada tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$. Dan hasil dari analisis regresi yang dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan terhadap etos kerja pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur sebesar 5.098

Manfaat: Dari penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat pada peneliti lain untuk pengembangan studi mengenai pengaruh religiusitas terhadap etos kerja pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur sehingga dapat membantu dan memberi masukan pada Universitas berkembang lebih baik untuk meningkatkan etos kerja terhadap tenaga kependidikan.

Abstract

Purpose of study: This research aims to analyze the influence of religiosity on work ethics among the teaching staff Muhammadiyah University of East Kalimantan.

Methodology: The type of research used is quantitative research, which is carried out by collecting data through a questionnaire through a Google form. The sample of this study is made up of 60 respondents with a variable religiosity (X) and a variable work ethic (Y). The formula used is the Slovin formula, our data analysis uses the interval formula, then the research results are processed with reference to the Likert scale table. To generate the validity coefficient numbers, the simple linear regression analysis technique is used using SPSS version 22.

Results: When testing the validity of the instrument in this study, the product-moment correlation analysis model used in the study had a confidence level of $= 0.05$. And the results of the regression analysis performed show that there is a significant positive effect on work ethic at Muhammadiyah University of East Kalimantan to 5,098.

Applications: Influence of religiosity on the work ethic of educational staff at Muhammadiyah University of East Kalimantan, for that can help and contribute so that it can give a better development to the universities to improve the work ethic of the educational personnel.

Kata kunci: Religiusitas, Etos Kerja.

1. PENDAHULUAN

Pada perkembangan era globalisasi ini banyak perusahaan yang semakin memiliki persaingan yang ketat, membuat besarnya tuntutan untuk dapat terus meningkatkan pembenahan manajemennya agar penawaran produk pada perusahaan diterima dalam masyarakat. Karyawan merupakan peranan utama dalam memajukan organisasi, serta sebagai pemecah masalah yang timbul dalam organisasi. Tetapi tidak memungkiri masalah yang sering timbul yaitu adanya sikap dari karyawan yang tidak ada keuntungannya untuk organisasi.

Karyawan adalah suatu aset yang penting bagi suatu organisasi, dimana karyawan tersebut memiliki kemampuan dalam menentukan keberhasilan organisasi untuk kedepannya. Hal yang dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi, salah satunya adalah ditunjang dengan adanya kualitas karyawan yang baik. Karyawan yang memiliki kualitas adalah karyawan yang benar-benar mempunyai perilaku yang baik, inovatif dan ahli di bidang yang telah dipegang.

Apabila karyawan terdapat religiusitas yang baik etos kerja yang dimiliki karyawan secara otomatis makin mengalami peningkatan. Mengamati riset yang sudah diselenggarakan tentang keyakinan agama pada mengelola SDM dalam organisasi. Etos kerja karyawan merupakan semangat karyawan dalam pekerjaannya. Yaitu seperti semangat percaya diri

dalam bekerja, agar tujuan perusahaan dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Keyakinan dalam setiap diri karyawan itulah yang akan membangun komitmen dalam dirinya untuk menuju sebuah keberhasilan. Di sebuah organisasi yang selalu ingin maju. Suatu metode dalam menaikkan kualitas berarti tiap individu di organisasi wajib mempunyai etika profesi yang baik.

Adanya pergeseran dalam orientasi pada karyawan dan dosen terhadap pengabdian di Universitas yang berkaitan dengan sistem kompensasi dan karir, melemahnya rasa keterikatan karyawan dan dosen terhadap seluruh aset Universitas. Dan salah satu tindakan ketidak telitian karyawan bagian administrasi yaitu karyawan masih sering didapatkan membiarkan kesalahan dalam pengetikan surat menyurat yang diberikan kepada mahasiswa. Namun dibalik tanggung jawab karyawan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur tersebut terdapat sebuah ajaran agama yang dianut dan dijalankan dalam bekerja.

1.1 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. Individu dengan religiusitas tinggi pasti selalu berusaha mengupgrade dirinya dalam meningkatkan kualitas kemampuan yang lebih baik agar terus dapat menapaki perjalanan hidup serta dapat bermanfaat untuk orang lain ataupun untuk diri sendiri. Pemikiran seperti itu merupakan dasar dari setiap pemikiran manusia yang memiliki kehidupan sebagai makhluk sosial. Jadi manusia yang menyadari pentingnya bersanding hidup dengan orang lain maka memiliki tingkatan religiusitas tinggi. Oleh sebab itu setiap manusia akan selalu berusaha menjalankan ajaran atau tuntutan dalam agama untuk saling berhubungan secara positif dengan orang lain. Adapun dalam El-Menouar (2014) indikator-indikator religiusitas sebagai berikut:

- a. Keyakinan, adalah tingkatan sejauh mana seseorang menerima hal-hal yang dogmatik dalam agamanya, misalnya kepercayaan kepada Tuhan, malaikat, surga dan neraka.
- b. Praktik agama, yaitu tingkatan sejauh mana seseorang mengerjakan kewajiban-kewajiban ritual dalam agamanya.
- c. Pengalaman, adalah perasaan-perasaan atau pengalaman yang pernah dialami dan dirasakan.
- d. Pengetahuan agama, adalah dimensi yang menerangkan seberapa jauh seseorang mengetahui tentang ajaran-ajaran agamanya, terutama yang ada di dalam kitab suci manapun yang lainnya.
- e. Konsekuensi, yang mengukur sejauh mana perilaku seseorang dimotivasi oleh ajaran-ajaran agamanya dalam kehidupan sosial.

1.2 Etos Kerja

Sinamo (2011) mendefinisikan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah etos kerja yang dimiliki seseorang ketika bekerja sesuai aturan, tanggung jawab dan dedikasi untuk melakukan pekerjaan secara optimal. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi memiliki etos kerja yang tinggi dan mencapai tujuan perusahaan. Dan Menurut Sinamo (2011) indikator-indikator untuk mengukur etos kerja sebagai berikut:

- a. Kerja adalah rahmat, Bekerja dengan tulus dan penuh syukur karena bekerja adalah rahmat yang turun dari Tuhan.
- b. Kerja adalah amanah, Bekerja dengan penuh tanggung jawab karena bekerja adalah sebuah amanah yang dititipkan Sang Pencipta kepada kita.
- c. Kerja adalah panggilan, Kerja merupakan panggilan agar manusia dapat bekerja tuntas dengan penuh integritas.
- d. Kerja adalah aktualisasi atau suatu sikap untuk mengembangkan potensi dan mengubah menjadi relasi, suatu seni untuk mengaktualisasikan diri pada tanggung jawab.
- e. Kerja adalah ibadah, Apapun kepercayaan dan agama kita, pekerjaan yang halal adalah ibadah.
- f. Kerja adalah seni, Kerja sebagai seni yang mendatangkan kesuksesan dan gairah kerja yang bersumber pada aktivitas-aktivitas kreatif.
- g. Kerja adalah kehormatan, Kehormatan merupakan struktur yang kuat dalam kehidupan manusia. Kehormatan sama halnya dengan harga diri.
- h. Kerja adalah pelayanan, Kerja merupakan pelayanan agar manusia selalu bekerja paripurna dengan penuh kerendahan hati.

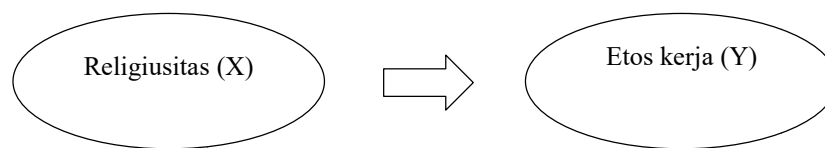
Berdasarkan teori-teori pada variabel religiusitas terhadap etos kerja yang telah dijelaskan, maka berikut penjelasan teori dari beberapa peneliti terdahulu lainnya yaitu:

1. Saeed hameed aldulaimi, (2016). Dengan judul Fundamental Islamic perspective of work ethics dan hasil penelitian yaitu Peneliti mengungkapkan bahwa ada bukti perumusan tentang etika yang tergantung pada literatur islam yang membangun nilai-nilai islam untuk pekerjaan.
2. Bonar Hutapea (2014). Dengan Judul Life Stress, Religiosity and Personal Adjustment of Indonesian as International Student, dan hasil mengungkapkan bahwa sampel mengalami stres kehidupan moderat, religiusitas tinggi, dan

penyesuaian pribadi yang tinggi. Selain itu, ditemukan bahwa religiusitas tidak berfungsi sebagai moderator dalam hubungan antara stres dan penyesuaian hidup.

3. [Ahmad A, Rahman A, Rahman S, \(2015\)](#). Dengan judul *Assessing Knowledge and Religiosity on Consumer Behavior towards Halal Food and Cosmetic Products*, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas lebih berpengaruh terhadap perilaku dibandingkan dengan pengetahuan yang berkaitan dengan halal dan ada perbedaan yang signifikan pada perilaku responden antara produk makanan halal dan produk kosmetik halal.
4. [Xiangqian wei \(2018\)](#). Dengan judul *The influence of school ethichal climate on teachers organizational citizenship behavior: the mediating effect of work ethics*, dan hasilnya menunjukkan bahwa iklim etis sekolah tidak hanya positif memprediksi etos kerja tetapi juga etos kerja secara positif memprediksi perilaku kewarganegaraan organisasi guru.
5. [Mokhtar al-shaibah, Nasser Habtoor, khairunnezam bin mohd noor \(2017\)](#). Dengan judul *Islamic work ethics and employees perfomence with mediating effect of job satisfaction in yemen*, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja islam berdampak langsung pada kepuasan kerja dan koefisien standar adalah 0,854. Juga hasil menunjukkan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan koefisien standar adalah 0,406.

Berdasarkan dari tinjauan pustaka seluruh variabel maka berikut gambaran yang akan disajikan pada [Gambar 1](#) sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka berpikir Religiusitas dan Etos Kerja

Menurut gambar [Gambar 1](#) maka hasil yang didapat ialah pada penelitian ini memiliki tujuan membuktikan dan menganalisis atau mengidentifikasi pengaruh religiusitas terhadap etos kerja studi pada tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Berdasarkan tinjauan pustaka yang disajikan telah didapatkan hipotesis dibawah ini:

Ha: Religiusitas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Etos Kerja pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Ho: Religiusitas memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Etos Kerja pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

2. METODOLOGI

2.1 Lokasi Penelitian

Objek dalam penelitian religiusitas dan etos kerja adalah Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, yang berada di Jalan Ir. H Juanda No 15, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, dengan kode pos 75126. Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur 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. Dan mempunyai sebanyak 16 program studi.

2.2 Jenis Penelitian

Jenis data penelitian yaitu metode kuantitatif. Untuk data kuantitatif merupakan teori yang mengacu di data dan diakhiri dengan penerimaan ataupun penolakan dalam teori yang telah digunakan di penelitian ini. Jadi data kuantitatif merupakan data yang bisa dianalisis menggunakan teknik statistik. Data tersebut berupa angka atau skor dan biasanya didapat dengan memakai alat pengumpul data yang jawaban tersebut berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot. Oleh karena itu jenis penelitian yang akan diambil adalah data kuantitatif.

2.3 Definisi Operasional

Membuat definisi operasional agar tidak salah memahami variabel yang dibahas dalam penelitian ini. Kemudian berikan definisi operasi variabel keyakinan agama dan etika profesi dan indikator pendukung. Religius adalah meyakini bahwa tujuan akhir hidup adalah kehidupan setelah kematian. Meskipun etika profesi kerja itu elegan, kerja adalah misi, kerja adalah panggilan, kerja adalah realisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, ini work merupakan layanan yang diberikan oleh Universitas Kalimantan Timur, Universitas Muhammadiyah.

Definisi operasional variabel menurut [Sugiyono \(2015\)](#) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya. Berikut penjelasan definisi operasional variabel pada [Tabel 2](#) yang telah disajikan:

Tabel 2: Definisi Operasional Religiusitas dan Etos Kerja

No	Variabel	Indikator	Kode	Skala Pengukuran
1	Religiusitas (X) Menurut El-Menouar (2014)	1. Keyakinan.	R 1	Skala Likert.
		2. Praktik Agama.	R 2	
		3. Pengalaman.	R 3	
		4. Pengetahuan Agama.	R 4	
		5. Konsekuensi.	R 5	
2	Etos Kerja (Y) Menurut Sinamo (2011)	1. Kerja adalah rahmat.	EK 1	Skala Likert.
		2. Kerja adalah amanah.	EK 2	
		3. Kerja adalah panggilan.	EK 3	
		4. Kerja adalah aktualisasi.	EK 4	
		5. Kerja adalah ibadah.	EK 5	
		6. Kerja adalah seni.	EK 6	
		7. Kerja adalah kehormatan.	EK 7	
		8. Kerja adalah pelayanan.	EK 8	

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Penggunaan teknik ini ialah dengan menggunakan kuesioner yang disebar melalui google form lalu link tersebut dibagikan ke seluruh tenaga kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yaitu rangkaian pertanyaan yang diangkatnya di serangkaian riset, serta berhubungan terhadap sesuatu yang berkenaan terhadap parameter riset dalam suatu objek riset. Pada teknik pengumpulan datanya mempergunakan kuesioner dikirimkan list pertanyaan yang akan disurvei oleh tenaga kependidikan dari Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Dikarenakan tenaga kependidikan yang ada pada Universitas sangatlah sibuk, periset mempergunakan teknik kuesioner berbentuk google form yang bisa langsung diisi melalui link pada handphone masing-masing tenaga kependidikan pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. Dengan menghitung hasil data dari responden menggunakan Skala pengukuran korespondensi digunakan sebagai acuan untuk menciptakan data kuantitatif yang dipakai pada skala Likert yang memiliki nilai bobot 1-5.dengan jumlah populasi yaitu 71 orang dan sampel sebanyak 60 orang yang didapat melalui teknik simpel random sampling.

2.5 Teknik Analisis Data

Pada teknik ini dengan menerapkan teknik ialah uji validitas, validitas maknanya pengukuran yang menandakan validitas atau tingkat validitas suatu teori. Jika tes tersebut dapat mengukur apa yang akan diukur, maka tes tersebut dikatakan valid.serta reliabilitas, dimaksudkan untuk mengetahui tingkat keahlian suatu alat ukur dalam mengukur variabel yang diukur dan variabel yang diukur kinerja karyawan tersebut. Dan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pengisian kuesioner. lalu dilanjutkan analisis regresi linier sederhana, digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen berubah-ubah atau naik turun. dilanjut dengan koefisiensi determinasi (*adjusted R²*), digunakan karena dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. terakhir pengujian hipotesis (uji t), Untuk melakukan uji t dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel penjelas atau independen variabel religiusitas terhadap etos kerja pada Universitas. Pada uji analisis data ini dilakukan dengan bantuan SPSS versi 22.

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1 Uji Validitas

Uji Validitas data dilakukan dengan melihat nilai dari hasil loading analysis, suatu data dikatakan valid apabila memenuhi syarat; a) nilai r hitung (loading analysis) bernilai positif dan b) r hitung > r korelasi, dalam penelitian ini telah ditentukan r

korelasi sebesar $> 0,5$. Pada pengujian kuesioner yang telah dihitung melalui SPSS 22 maka didapatkan hasil Uji validitas Religiusits dan Etos Kerja pada [Tabel 3](#) dan [Tabel 4](#) sebagai berikut:

Tabel 3: Uji Validitas Religiusitas

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
Praktrik 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 Konsekuensi	R4.1	0.592	0.5	Valid
	R5.1	0.646	0.5	Valid
	R5.2	0.516	0.5	Valid
	R5.3	0.679	0.5	Valid

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel Religiusitas(X) adalah valid, yaitu pernyataan mempunyai nilai r korelasi $> 0,5$. Untuk mengetahui uji validitas variabel Religiusitas pada Etos Kerja (Y), dapat dikatakan valid karena variable keyakinan, praktik agama, pengalaman, pengetahuan agama dan konsekuensi yang melebihi R tabel. Namun pada nilai validitas indikator untuk pernyataan dengan Kode R5.2 adalah tergolong paling rendah diantara nilai indikator lainnya, hal ini dapat disebabkan oleh dimana setiap orang memiliki sifat pelupa dan kesadaran akan kebutuhan rohani dalam situasi apapun masih relatif kurang.

Tabel 4: Uji Validitas Etos Kerja

Variabel	Kode	Korelasi (r hitung)	R tabel	Keterangan
Kerja adalah rahmat	EK1.1	0.570	0.5	Valid
	EK1.2	0.732	0.5	Valid
	EK1.3	0.791	0.5	Valid
Kerja adalah amanah	EK2.1	0.782	0.5	Valid
	EK2.2	0.844	0.5	Valid
Kerja adalah panggilan	EK3.1	0.624	0.5	Valid
	EK3.2	0.769	0.5	Valid
	EK3.3	0.769	0.5	Valid
Kerja adalah aktualisasi	EK4.1	0.832	0.5	Valid
	EK4.2	0.699	0.5	Valid
	EK4.3	0.708	0.5	Valid
Kerja adalah ibadah	EK5.1	0.642	0.5	Valid
	EK5.2	0.565	0.5	Valid
	EK5.3	0.797	0.5	Valid
Kerja adalah seni	EK6.1	0.556	0.5	Valid
	EK6.2	0.724	0.5	Valid
	EK6.3	0.673	0.5	Valid
Kerja adalah kehormatan	EK7.1	0.580	0.5	Valid
	EK7.2	0.582	0.5	Valid
	EK7.3	0.566	0.5	Valid
Kerja adalah pelayanan	EK8.1	0.622	0.5	Valid
	EK8.2	0.688	0.5	Valid
	EK8.3	0.792	0.5	Valid

Sumber: Data Diolah 2020.

Dilihat hasil dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Etos Kerja adalah valid, dimana nilai pada setiap item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi $> 0,5$ dilihat dari hasil nilai validitas tersebut. Dan dari data [Tabel 3](#) dan [Tabel 4](#) maka simpulan hasil yang peneliti ambil ialah Religiusitas dan Etos

Kerja dinyatakan hasilnya valid. Dapat dikatakan valid disebabkan hasil keseluruhan indikator dari tiap-tiap variabel mendapatkan nilai korelasi > r tabel 0,5 yang akhirnya hasil dinyatakan valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan perhitungan SPSS pada jawaban dari seluruh responden maka berikut hasil uji reliabilitas pada [Tabel 5](#) yang telah disajikan:

Tabel 5: Hasil Uji Reliabilitas Religiusitas Dan Etos Kerja

No	Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	X	0,928	Reliabel
2	Y	0,956	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2020.

Pada [Tabel 5](#) didapatkan hasil reliabel. Alasan dari mengapa dikatakan reliabel ialah menurut [Sekaran \(2017\)](#) dikatakan reliabel apabila hasil dari *cronbach's alpha* yang didapat lebih dari 0,7, sedangkan pada analisa yang telah diuji didapatkan hasil pada variabel X (Religiusitas) 0,928 dan variabel Y (Etos Kerja) didapatkan 0,956 sehingga disebut reliabel. Hal tersebut disebabkan nilai dari *cronbach's alpha* variabel x dan y > 0,7.

3.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

[Sugiyono \(2013\)](#) menyatakan bahwa analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Berikut hasil analisis regresi linier sederhana pada [Tabel 6](#) yang telah disajikan:

Tabel 6: Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Religiusitas (X)	1.595	5.098	0.000
Konstanta	-15.356		
R ²	0.309		
Adjusted R ²	0.298		
R	0.556		
Variabel terikat Etos Kerja (Y)			

Sumber: data yang diolah 2020

Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel religiusitas terhadap etos kerja. Hal ini dilihat dari nilai koefisien determinasi (R²) yaitu sebesar 0.309. Dari hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa religiusitas dipengaruhi oleh etos kerja sebesar 31% sedangkan sisanya yaitu sebesar 69% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi sederhana yaitu $Y = -15.356 + (1.595 X)$. Dari persamaan garis regresi linier sederhana di ini, maka dapat diartikan bahwa:

Y = Variabel Etos Kerja pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang nilainya telah diprediksi atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Etos Kerja (Y) pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang nilainya diprediksi atau dipengaruhi oleh Religiusitas (X).

a = -15.356 merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari Etos Kerja. Jika tidak dikaitkan dengan variabel bebas dalam hal ini yaitu variabel Religiusitas.

b = 1.595 merupakan nilai koefisien arah variabel Religiusitas (X) terhadap Etos Kerja (Y). koefisien regresi (b) sebesar 1.595 adalah angka yang positif artinya religiusitas yang ada pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur berdampak baik untuk karyawan, dari hasil analisis juga dapat di ketahui bahwa religiusitas seperti keyakinan, praktik agama, pengalaman, pengetahuan agama dan konsekuensi pada perusahaan sudah baik, sehingga memberikan dampak positif terhadap karyawan perusahaan.

3.4 Pengujian hipotesis (Uji t)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikansi atau ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel-variabel terikat secara individu (parsial). Pengambilan keputusan didasarkan dengan uji t output SPSS 22. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka H_0 diterima yaitu ada pengaruh positif signifikan variabel religiusitas terhadap Etos Kerja. Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka H_0 diterima yaitu ada pengaruh negatif signifikan variabel religiusitas terhadap etos kerja.

Dalam pengujian ini digunakan untuk mengetahui hipotesis diterima dan hipotesis yang ditolak, syarat dari uji hipotesis yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ menjadi H_a diterima namun sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ menjadi H_0 diterima, dari aplikasi spss 22. Dari hasil analisis dapat diperoleh dengan nilai t hitung yaitu 5.098 dalam tingkat signifikansi 0,000, dengan digunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0.05$) dan derajat kebebasan $df = n-2 = 60 - 2 = 58$ diperoleh nilai t tabel yaitu 2.000, maka $5.098 > 2.000$ ($\alpha = 0.05$). Sehingga hasil analisis tersebut dapat dinyatakan signifikan. Dalam hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang telah diajukan dapat dukungan atau dapat diterima menjadi H_a dapat diterima dan H_0 ditolak. Sehingga ditarik kesimpulan yaitu variabel religiusitas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap etos kerja pada universitas muhammadiyah kalimantan timur. Dan didapatkan nilai koefisien korelasi adalah 0.556 yang artinya variabel religiusitas terhadap etos kerja masuk dalam rentang koefisien $> 0,5 - 0,75$ dengan keterangan korelasi kuat.

3.5 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan uji t untuk variabel religiusitas yang memiliki indikator berpengaruh signifikan terhadap etos kerja tenaga kependidikan pada universitas muhammadiyah kalimantan timur. Pada kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan universitas muhammadiyah kalimantan timur memiliki religiusitas yang sangat baik pada perusahaannya. Karyawan dengan religiusitas yang tinggi dapat menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan dengan tingkat religiusitas yang tinggi biasanya mempunyai sebuah kebiasaan berperilaku yang baik dengan melakukan pekerjaan yang telah disetujui untuk menjadi tanggung jawabnya. Serta memiliki hubungan kerja yang baik dengan karyawan yang lainnya, dan adanya solidaritas yang baik untuk saling membantu sama lain. Dengan hal ini merupakan salah satu yang dapat mewujudkan tujuan sebuah organisasi dalam mengembangkan dan menetapkan religiusitas para karyawan. Dengan adanya peningkatan religiusitas seseorang dapat memaksimalkan kemajuan etos kerja karyawan, dengan tanpa adanya merasa terbebani dengan pekerjaan sebagai tanggung jawabnya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan beberapa hal mengenai religiusitas terhadap etos kerja pada universitas muhammadiyah kalimantan timur yaitu Tingkat religiusitas pada universitas muhammadiyah kalimantan timur sudah sangat baik, dapat dilihat dari indikator penelitian yaitu keyakinan, praktik agama, pengetahuan agama, pengalaman dan konsekuensi yang menjadikan karyawan ikhlas dalam menjalankan pekerjaannya. Jika seorang karyawan telah nyaman dengan pekerjaan dan tidak merasa terbebani, maka karyawan tersebut akan loyal terhadap perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari hasil analisis religiusitas terhadap etos kerja pada universitas muhammadiyah kalimantan timur bahwa variabel religiusitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel etos kerja hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil analisis penelitian yaitu pernyataan H_a diterima dan H_0 ditolak, jadi hasil analisis dapat dinyatakan signifikan. Dalam hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang telah diajukan dapat dukungan atau dapat diterima dengan konsisten. Atau dapat disebut religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja pada universitas muhammadiyah kalimantan timur.

SARAN DAN REKOMENDASI

Dalam penelitian ini saran yang dapat saya sampaikan ialah dimana Pihak perusahaan harus selalu dapat mempertahankan perusahaannya untuk tetap bisa mengelola kesadaran karyawannya dalam mempertahankan kereligiusannya secara baik. Karena karyawan merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Serta melakukan peningkatan etos kerja karyawan yang berlandaskan akan kereligiusan karyawannya, karena dengan memperhatikan secara mendetail tentang hal yang pasti tentang kepercayaan seseorang secara terus menerus dapat meningkatkan etos kerja yang baik dalam pencapaian target perusahaan yang maksimal. Bagi para mahasiswa atau peneliti lainnya, yang ingin melakukan penelitian tentang religiusitas, akan memberikan suatu peluang untuk bagaimana meneliti lebih dalam lagi mengenai pengaruh religiusitas terhadap etos kerja, dan sebagaimana kuat pengaruhnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh cukup kuat namun tidak lebih kuat dibanding dengan pengaruh lainnya sehingga di harapkan bagi peneliti selanjutnya lebih mendalami variabel yang sangat berpengaruh terhadap etos kerja.

REFERENSI

Ahmad A, Rahman A, Rahman S. (2015). Assessing Knowledge and Religiosity on Consumer Behavior towards Halal Food and Cosmetic Products, 5(1),

- Aldulaimi, Saeed hameed .(2016). Fundamental Islamic perspective of work ethics, 7(1), pp.59-76. Doi: 10.1108/JIABK-02-2014-0006
- Al-shaibah, Mokhtar Nasser Habtoor. khairunnezam bin mohd noor. (2017). Islamic work ethics and employees performance with mediating effect of job satisfaction in yemen.
- El-Menouar. (2014). Yasemin and Bertelsmann Stitung. The Five Dimenions of Muslim Religiosity Results of an Empirical Study. Journal of Methods, Data, Analysses, 8(1), doi: 10.12758/mda.2014.003.
- Gibson. (2010). Religius Culture. Jakarta. Erlangga.
- Hutapea, Bonar. (2014). Life Stress, Religiosity and Personal Adjusment of Indonesian as International Student, 22(1), doi: 10.7454/mssh.v18i1.3459.
- Sekaran, Uma & Bougie,Roger. (2017). *Research Methods for Business*.United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Sinamo, Jansen.(2011). 8 Etos Kerja Professional. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- 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.
- Wei, Xiangqian. (2018). The influence of school ethichal climate on teachers organizational citizenship behavior: the mediating effect of work ethics. Doi: 10.25236/icecbn.2018.002.