

PENGARUH RELIGIULITAS INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI INDOMARET BUDUR

Nindy Melinda

Institut Agama Islam Iai Bunga Bangsa Cirebon, Indonesia

Email: melindanindy@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima : 08 Agustus 2020 Diterima dalam bentuk revisi : 05 November 2020 Diajukan : 25 Desember 2020</p> <hr/> <p>Kata kunci: sumber daya manusia; religiuilitas; kinerja karyawan.</p>	<p>Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Religiulitas Individu terhadap kinerja karyawan di Indomaret Babakan Ciwaringin. Kajiannya dilatarbelakangi oleh begitu pesatnya kemajuan perusahaan-perusahaan di industri modern khususnya di bidang retail. Peran manusia sangat vital karena manusia adalah subjek yang menjalankan aktivitasnya. Religiulitas individu merupakan salah satu faktor dalam memajukan perusahaan. Semakin tinggi tingkat reliugilitas individunya maka semakin meningkat pula kinerja karyawannya. Pengaruh religiulitas individu diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap kemajuan perusahaan dan berdampak yang positif bagi karyawan khususnya di Indomaret Budur. Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan (<i>Field Research</i>), yaitu data diperoleh dari hasil pengamatan langsung pada Indomaret BUDUR. Adapun penelitian ini bersifat <i>deskriptif-kuantitatif</i>, deskriptif yaitu menggambarkan dan menjelaskan pengaruh antara variabel independen yaitu religiusitas terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini merupakan penelitian populasi yang berjumlah lima orang karyawan Indomaret Budur. Dan menggunakan analisis regresi penelitian ini menunjukkan pengaruh religiulitas individu secara silmultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 0.169 < t_{tabel} = 1.68107$. Hasil penilain ini didapatkan bahwa hasil pengujian pengaruh Religiusitas (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) negatif -0.169 dan tidak signifikan $0.868 > 0.05$. Sehingga dapat diartikan bahwa Religiusitas tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama, Indomaret Budur.</p> <p>Abstract: <i>This study discusses the influence of individual religiosity on employee performance at Indomaret Babakan Ciwaringin. His study was motivated by the rapid progress of companies in modern industry, especially in the retail</i></p>

sector. The role of humans is very vital because humans are subjects who carry out their activities. Individual religiosity is one of the factors in advancing the company. The higher the level of individual religiosity, the higher the employee's performance. The influence of individual religiosity is expected to have an influence on the progress of the company and have a positive impact on employees, especially at Indomaret Budur. This study uses field research(FieldResearch),which is the data obtained from direct observations of Indomaret budur. This research is descriptive-quantitative, descriptive, namely describing and explaining the influence of the independent variable, namely religiosity, on the dependent variable, namely employee performance. Quantitative because the research data is in the form of numbers and the analysis uses statistics. This research is a population study of five employees of Indomaret Budur. And using regression analysis, this study shows that the influence of individual religiosity simultaneously has a positive and insignificant effect on employee performance with a $t\text{-value}_{count} = 0.169 < t_{table} = 1.68107$. The results of this assessment showed that the results of testing the influence of religiosity (X) on employee performance (Y) were negative -0.169 and not significant $0.868 > 0.05$. So that it can be interpreted that religiosity has no effect on the performance of employees of PT Indomarco Prismatama, Indomaret Budur.

Keywords:

human resources; religiosity; employee performance.

Corresponden author: Nindy Melinda

Email: melindanindy@gmail.com

artikel dengan akses terbuka dibawah lisensi



Pendahuluan

Manusia merupakan unsur penting didalam kehidupan. Baik dalam kehidupan individu, masyarakat, maupun perusahaan. Manusia sebagai hal yang sangat berpengaruh dalam kegiatan sehari-hari. Peran manusia juga penting didalam sebuah perusahaan, dengan adanya kehadiran manusia maka kegiatan dan proses yang dilakukan saat bekerja akan dapat terlaksana. Kehadiran sumber daya manusia tersebut digunakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh sebuah perusahaan (Ananda & Sunuharyo, 2018).

Tuhan menempatkan pada penciptaan yang lebih tinggi dari ciptaan-ciptaan lainnya yaitu menempatkan manusia sebagai khalifah atau pemimpin dimuka bumi. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana orang-orang tertentu mempengaruhi tindakan orang lain dalam mencapai tujuan sikap dan nilai-nilai orang lain dengan

sukarela, antusias, dan dedikasi yang tinggi. Untuk menjadi Seorang pimpinan perusahaan yang baik, seseorang tersebut harus memiliki kemampuan interpersonal yang luar biasa yang hendak digunakan untuk membetulkan ikatan retak dengan para karyawan didalam suatu organisasi (Yudiatmaja, 2013, p. 29).

Pemimpin sangat berpengaruh terhadap lingkungan kerja baik terhadap tujuan kerja, ketentuan, perilaku dalam bekerja serta kenyamanan kerja yang dampaknya akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik dapat memajukan perusahaan dengan cepat (Paripurna et al., 2017).

Banyak sekali perusahaan yang cenderung bangkrut di karenakan ketidak memberi kenyamanan pada pegawai, karena ketidak nyamanan suatu pegawai dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak baik, sehingga memungkinkan perusahaan tersebut menjadi tidak maju dan tertinggal oleh perusahaan-perusahaan lain.

Tingkat religiulitas individu dapat mempengaruhi aktivitas dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan sehari-hari. Spiritualitas memberikan individu energi yang dibutuhkan untuk menemukan diri mereka, untuk beradaptasi dengan situasi yang sulit dan untuk memelihara kesehatan. Transedensi diri (*self transedence*) adalah keyakinan yang merupakan dorongan dari luar yang lebih besar dari orang lain (Lazar, 2016, p. 208).

Di dalam suatu perusahaan khususnya indomaret sumberdaya manusia atau karyawan sangat berpengaruh dalam kemajuan perusahaan karakter individu adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi proses perkembangan perusahaan. Religiulitas individu yang baik akan menciptakan suasana kerja yang baik, akan tetapi di dalam sebuah tim karakter personil atau karyawan pasti berbeda satu sama lain entah itu kebiasaan, hobi, dan tingkah laku.

Banyak sekali perusahaan yang gulung tikar karena tidak berjalannya kerja sama antar tim. Indomaret adalah perusahaan retail yang salah satu budaya kerjanya adalah kerjasama tim. Oleh karenanya dalam hal ini ikatan kekeluargaan harus di terapkan di dalam suatu gerai atau toko. Mengetahui karakter antar individu, mengetahui kebiasaan masing-masing personil dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan adalah salah satu hal yang dapat menyatukan tim (Rangkuti, 2013).

Tidak jarang tim tidak bisa bekerjasama di karenakan tidak saling memahami karakter masing-masing personil, sosok pemimpin sebut saja kepala toko di suatu gerai Indomaret harus bisa mengerti karakter personilnya, dalam studi kasus banyak kepala toko yang acuh dan mementingkan diri sendiri, tidak mau merangkul semua anggota yang ada di gerai tersebut.

Selain sosok pemimpin yang baik dan integritas peranan karakter spiritual individu merupakan suatu faktor yang penting dalam menyatukan kerja sama tim. Jika kerja sama tim itu baik maka akan menciptakan kinerja karyawan yang baik, semakin kinerja karyawan yang baik maka akan mempercepat kemajuan perusahaan. Oleh karena itu peneliti tertarik meneliti penelitian yang berjudul “Pengaruh Religiulitas Individu Terhadap Kinerja Karyawan di Indomaret BUDUR”.

Manfaat Penelitian Secara Teoritis 1) Untuk mengetahui peran religiusitas individu terhadap kemajuan perusahaan. 2) Untuk mengetahui seberapa penting tingkat religiusitas individu terhadap kinerja karyawan. Secara Praktis bagi peneliti 1) Dapat mengembangkan fungsi tingkat religiusitas individu. 2) Sebagai sarana dalam menerapkan teori yang telah diterapkan saat. Bagi Masyarakat dapat memilih kemana mereka pergi belanja. Kinerja karyawan yang baik akan membuat antusiasme masyarakat dalam memilih tempat untuk berbelanja.

Metode Penelitian

A. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu data diperoleh dari hasil pengamatan langsung pada Indomaret BUDUR.

Adapun penelitian ini bersifat *deskriptif-kuantitatif*, deskriptif yaitu menggambarkan dan menjelaskan pengaruh antara variabel independen yaitu religiusitas terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Sugiyono, 2017). Kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis menggunakan statistik dilakukan dengan bantuan aplikasi komputer statistika *SPSS Versi 23.0 For Windows*.

B. Subjek Penelitian dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Menurut sugiyono yang di kutip dalam jurnal (Tanujaya, 2017, p. 93) Subjek penelitian merupakan atribut atau sumber data yang memberikan informasi data untuk peneliti.

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian dan sebagai sumber data adalah karyawan Indomaret BUDUR.

2. Objek Penelitian

Menurut Sugiyono yang di kuip dalam jurnal (Tanujaya, 2017) Objek penelitian merupakan tempat yang dijadikan sebagai penelitian seperti perusahaan . Dalam penelitian ini, yang menjadikan objek penelitian dan sekaligus sebagai fokus penelitian ialah pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan Indomaret BUDUR.

Hasil dan Pembahasan

1. Jenis Kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin

VAR00001

Frequenc y	Perce nt	Valid Percent	Cumulati ve Percent
---------------	-------------	------------------	---------------------------

Valid id n	Laki-laki	3	60.0	60.0	60.0
	Perempuan	2	40.0	40.0	100.0
Total		5	100.0	100.0	

Dari Tabel 1 dapat diketahui bahwa responden karyawan PT Indomarco Prismatama, Indomaret Budur berdasarkan jenis kelaminnya adalah sebanyak 3 orang laki-laki, sedangkan jumlah karyawan perempuan sebanyak 2 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 5 responden (karyawan) yang paling dominan pada PT Indomarco Prismatama, Indomaret Budur adalah berjenis kelamin Laki-laki.

2. Usia

Tabel 2. Usia

		Frequenc y	Percen t	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid d	18- 20	1	20.0	20.0	20.0
	21- 24	3	60.0	60.0	80.0
	25- 30	1	20.0	20.0	100.0
Total		5	100.0	100.0	

Pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa jumlah responden karyawan PT Indomarco Prismatama, Indomaret Budur berdasarkan usianya adalah sebanyak 1 orang yang berusia 18-20 tahun, sebanyak 3 karyawan berusia 21-24 tahun, sebanyak 1 orang karyawan yang berusia 25-30 tahun,. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden (karyawan) PT Indomarco Prismatama, Indomaret Budur memiliki usia 21-24 tahun.

3. Pendidikan

Tabel 3. Pendidikan

		Freque ncy	Perce nt	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	SMA / SMK	5	100.0	100.0	100.0

Dari Tabel 3 dapat diketahui bahwa responden karyawan PT PT Indomarco Prismatama, Indomaret Budur berdasarkan pendidikan terakhir adalah yang berpendidikan SLTA sebanyak 5 orang, Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden (karyawan) pada PT Indomarco Prismatama, Indomaret Budur mayoritas adalah berpendidikan terakhir SLTA karena seluruh karyawan berpendidikan SLTA.

4. Lama Kerja

Tabel 4. Lama Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTALX1	5	20	20	20.00	0.000
TOTALX2	5	16	19	16.80	1.304
TOTALX3	5	8	16	9.60	3.578
TOTALX4	5	21	23	21.80	1.095
TOTALX5	5	10	15	12.20	2.588
Valid	N 5				
(listwise)					

Pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa jumlah responden karyawan PT Indomarco Prismatama, Indomaret Budur berdasarkan lama kerja adalah sebanyak 3 orang yang bekerja selama 1-3 tahun, sebanyak 1 karyawan lama bekerja selama 4-6 tahun, sebanyak 1 orang karyawan lama kerja selama 7-9 tahun, Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden (karyawan) PT Indomarco Prismatama, Indomaret Budur lama bekerja selama 1-3 tahun.

5. Analisis Deskriptif Statistik

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh karyawan PT Indomarco Prismatama, Indomaret Budur dengan jumlah responden atau karyawan 5 orang. Deskripsi variabel yang digunakan yaitu ada variabel Religiusitas yang merupakan variabel X dan variabel kinerja karyawan yang merupakan variabel Y. Analisis deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakter sampel yang berasal dari tanggapan responden. Hasil statistik deskriptif disajikan dalam Tabel sebagai berikut:

a. Variabel Religuilitas

Tabel 5. Deskriptif Statistik Variabel Religiusitas (X)

Descriptive Statistics				
N	Minim	Maxim	Mean	Std.

		um	um		Deviation
TOTAL	5	32	43	35.20	4.658
Y1					
TOTAL	5	35	41	36.60	2.608
Y2					
TOTAL	5	35	41	36.80	2.387
Y3					
<hr/>					
Valid N	5				
(listwise)					

Berdasarkan dari Tabel 5 di atas adalah responden atau karyawan dari PT Indomarco Prismatama, Indomaret Budur memiliki Religiusitas dengan klasifikasi yang Sedang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Indomarco Prismatama, Indomaret Budur memiliki tanggapan yang sedang (tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah) , yaitu dengan Std. Deviation antara -3 dan +3 terhadap Religiusitas.

b. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 6. Deskriptif Statistik Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Frequenc y	Percen t	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Val	1-3	3	60.0	60.0	60.0
id	Tahun				
	4-6	1	20.0	20.0	20.0
	Tahun				
	7-9	1	20.0	20.0	20.0
	Tahun				
Total		5	100.0	100.0	

Berdasarkan dari Tabel 6 di atas adalah responden atau karyawan dari PT Indomarco Prismatama, Indomaret Budur memiliki Kinerja Karyawan dengan klasifikasi yang Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa 5 PT Indomarco Prismatama, Indomaret Budur memiliki tanggapan yang Tinggi terhadap Kinerja Karyawan.

B. Hasil Pengujian

1. Uji Validitas

Sebuah data kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut dapat mengungkapkan suatu hal yang dapat diukur oleh

kuisisioner tersebut. Suatu item pertanyaan dalam kuisisioner dikatakan valid apabila $r\text{-hitung} > r\text{-Tabel}$. Mencari $r\text{-Tabel}$ dengan taraf signifikan 5% yaitu:

$$Df = N - k = 5 - 2 = 3$$

N : jumlah sampel (responden) K : jumlah variabel independen Maka besarnya $r\text{-Tabel}$ dengan taraf signifikan 5% sebesar 0.2483. Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Religiusitas

Correlations		TOT ALX	TOTA LX2	TOT ALX	TOT ALX	TOT ALX
		1		3	4	5
TOTA LX1	Pearson Correlation	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a	. ^a
	Sig. (2- tailed)	
	N	5	5	5	5	5
TOTA LX2	Pearson Correlation	. ^a	1	-.343	.490	-.578
	Sig. (2- tailed)	.		.572	.402	.308
	N	5	5	5	5	5
TOTA LX3	Pearson Correlation	. ^a	-.343	1	-.408	.605
	Sig. (2- tailed)	.	.572		.495	.280
	N	5	5	5	5	5
TOTA LX4	Pearson Correlation	. ^a	.490	-.408	1	-.776
	Sig. (2- tailed)	.	.402	.495		.123
	N	5	5	5	5	5
TOTA LX5	Pearson Correlation	. ^a	-.578	.605	-.776	1

Sig. (2-tailed)	.308	.280	.123
N	5	5	5

Tabel 8. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations		TOTA LY1	TOTA LY2	TOTA LY3
TOTA LY1	Pearson Correlation	1	.873	.859
	Sig. (2-tailed)		.054	.062
	N	5	5	5
TOTA LY2	Pearson Correlation	.873	1	.948*
	Sig. (2-tailed)	.054		.014
	N	5	5	5
TOTA LY3	Pearson Correlation	.859	.948*	1
	Sig. (2-tailed)	.062	.014	
	N	5	5	5

***. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).**

Dari hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa seluruh r hitung lebih besar dibandingkan r-Tabel, dengan demikian butir pertanyaan pada instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid.

1. Uji Releabilitas

Uji Reliabilitas dikatakan handal atau realibel apabila jawaban dari responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu Bawono (2006). Pengujian ini dilakukan terhadap seluruh item pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dengan menggunakan teknik

cronbach's alpha. Suatu variabel dikatakan 70 realibel bila nilai cronbach's alpha > 0,60. Sehingga data tersebut dikatakan realibel atau handal untuk melakukan pengukuran dan penelitian selanjutnya. Hasil uji realibilisas yang diperoleh di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Reliabilitas Variabel

Reliability	Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	
Realigiusitas	0.841	20	
Kinerja Karyawan	0.953	27	

Berdasarkan Tabel 9. terlihat kedua variabel memiliki cronbach's alpha $> 0,60$. Sehingga kinerja karyawan dapat dikatakan handal atau reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian pada variabel dengan model regresi, model regresi menurut Francis Galton adalah pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen (Widarjono, A., 2016). Tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk memastikan bahwa didalam model regresi yang digunakan mempunyai data yang terdistribusi secara normal, bebas dari autokorelasi, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Berikut adalah macam-macam uji asumsi klasik :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui uji t hanya akan valid jika residual yang di dapat mempunyai distribusi normal (Widarjono, A., 2016). Salah satu hal termudah untuk melihat normalitas adalah dengan uji statistik Non-Parametrik Kalmogrov-Smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Data dinyatakan normal jika signifikansi lebih dari 5% atau 0,05. Penelitian peneliti pengujian normalitas digunakan untuk menguji data Religuilitas (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 10. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandarized Residual
		15
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3.2080645
		7

Most Extreme Differences	Absolute Positive		.241
	Negative		-.133
Test Statistic			.241
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.019
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d			.018
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.014
		Upper Bound	.021

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Hasil dari Tabel 4.10 Uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov- Smirnov di atas, dapat diketahui bahwa nilai asymp.sig masing-masing variabel sebesar 0.14 dan 0.21. Jumlah dari asymp.sig tersebut lebih besar dari 5% atau 0.05. Jadi, data penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan prediktor mempunyai hubungan linear atau tidak dengan variabel linear terikat. Uji linearitas garis regresi merupakan suatu pembuktian apakah model garis linear yang diterapkan benar-benar sesuai dengan keadaannya atau tidak. Pengujian ini menggunakan analisis Tabel ANOVA dengan bantuan program komputer SPSS versi 23.0 for windows, kriteria yang diterapkan untuk menentukan kelinearitas garis regresi adalah harga koefisien signifikansi. Jika koefisien signifikan lebih besar dari harga alpha yang ditentukan, yaitu 5% atau 0,05, maka dinyatakan bahwa garis regresi berbentuk linear.

Tabel 11. Uji Linieritas

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	St	Beta		
		d.			
		Er			
		ror			
1 (Constant)	36.67	2.9		12.	.000
	1	15		58	
				0	
RELIGUILIT	-.030	.18	-.047	-	.868
AS		0		.16	
				9	

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari Tabel 11 output di atas, diperoleh nilai signifikansi = 0.493 lebih besar dari 0,05, karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel terdapat hubungan linear secara signifikan.

1) Uji Regresi Sederhana

Pengujian hipotesis penelitian bertujuan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang diajukan. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS 23.0 for windows.

a. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama, Indomaret Budur

Berdasarkan pengolahan data analisa regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS, diperoleh hasil seperti dimuat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 12. Analisis Regresi Sederhana

ANOVA Table							
N			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN	Betwee	(Com	29.850	4	7.462	.651	.639
RELIGUILITAS	Group	Linea	.317	1	.317	.028	.871
		Devia	29.533	3	9.844	.859	.493
		tion					
		from					

Linearity			
Within Groups	114.550	10	11.455

Dari Tabel 12 di atas dapat dilihat bahwa nilai konstanta untuk variabel Religiusitas adalah 36.671, sedangkan hasil nilai koefisien Religiusitas adalah -0.030. Dengan demikian dapat dibuat persamaan regresi linear dengan mengacu pada rumus $Y = a + b1.X$, sebagai berikut:

$$Y = 36.671 - 0.030X$$

Intepretasi dari persamaan di atas adalah bahwa koefisien regresi variabel Religiusitas (X) memiliki tanda negatif (-0,47), yaitu mengandung implikasi bahwa Religiusitas tidak searah dengan Kinerja Karyawan, dengan kata lain bahwa variabel Religiusitas mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan.

a) Uji T

Untuk melakukan uji-t digunakan Tabel coefficient, seperti yang telah tercantum pada Tabel 4.13 di atas. Uji-t dilakukan untuk mengetahui terdapat pengaruh antara variabel bebas (Religiusitas) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Berdasarkan data Tabel 4.13 diperoleh t-hitung sebesar -0.169 pada tingkat sig sebesar -0.030.

$H_0 : \beta_1 < 0$: menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama, Indomaret Budur.

$H_1 : \beta_1 > 0$: menunjukkan terdapat pengaruh antara Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama, Indomaret Budur Kriteria diterimanya

hipotesis :

- Jika t-hitung > t-Tabel dan sig < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

- Jika t-hitung < t-Tabel, dan sig > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

- Taraf nyata = 5%, derajat kebebasan (df) = n-2 = 5-2 = 3

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar < t-Tabel (**0.169 < 1.68107**) dan sig > 0,05 (**0.868 < 0,05**) hal ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Maka dapat dikatatakan bahwa

Religiusitas disini tidak berpengaruh nyata terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama, Indomaret Budur.

b) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) juga disebut sebagai koefisien penentu, yaitu angka indeks yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y). Nilai R^2 dikatakan baik apabila diatas 5% atau 0.05 karena besarnya R^2 adalah $>0,01$. Apabila data yang digunakan data time series biasanya memiliki nilai cukup tinggi yaitu $>5\%$ atau 0.05.

Tabel 13. Koefisien Determinansi (R^2)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.047 ^a	.002	-.075	3.329	

a. Predictors: (Constant), RELIGUILITAS
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari output Tabel 13 di atas dapat diketahui bahwa nilai R-square adalah 0.002. Nilai R-square ini memiliki arti bahwa pengaruh variabel Religiusitas (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,2% sedangkan 99,8 % Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain.

C. Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diungkapkan pembahasan penelitian analisis pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama, Indomaret Budur, sebagai berikut:

1. Pengaruh antara Religiusitas (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Berdasarkan hasil pengujian pengaruh Religiusitas (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) negatif -0.169 dan tidak signifikan $0.868 > 0.05$. Sehingga dapat diartikan bahwa Religiusitas tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama, Indomaret Budur.
2. Nilai-nilai Religiusitas menyangkut nilai-nilai keimanan dari masing pihak/karyawan, dimana Religiusitas adalah hal kepribadian manusia, kepercayaan, dan perilaku yang baik dalam menjalankan kegiatan/perbuatan. Kinerja karyawan adalah jalan menuju keberhasilan diperoleh karyawan saat menjalankan tugas yang mengikuti SOP yang telah ditetapkan perusahaan.

Nilai-nilai Religiusitas pada pribadi manusia dapat dipergunakan untuk menjalani kegiatan/perbuatan setiap hari karyawan. Sedangkan nilai-nilai Religiusitas ini merupakan hal yang ada diluar dari Kinerja Karyawan itu sendiri, akan tetapi perusahaan dapat meningkatkan tingkat religiusitas dari karyawannya yaitu dengan cara menetapkan shalat dzuhur berjamaah pada saat azan berkumandang, kemudian berdo'a, kemudian membahahas masalah-masalah yang terjadi di hari itu agar terciptanya trobosan-trobosan terbaru sehingga menghasilkan SDM yang berkualitas, sehingga kualitas dari kinerja karyawanpun meningkat.

Peningkatan nilai kinerja karyawan perusahaan selalu dapat dinilai atas dasar kepada kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Kinerja karyawan sangat tergantung kepada kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang efektif dan efisien. Tingginya nilai tersebut telah dilakukan dari pelatihan dan pendidikan (Diklat) perusahaan yang dilaksanakan pada karyawan baru atau lama. Selain itu, Realigiusitas dapat menumbuhkan kemampuan diri seseorang dari segi tanggung jawab dan perilaku yang dimiliki sejak lahir sampai dengan pendidikan yang dilalui setiap karyawan. Setiap kinerja memiliki SOP-nya masing-masing baik dari segi bidang dan juga peraturan dari perusahaan yang mengacu pada perencanaan dan targetting perusahaan seperti PT Indomarco Prismatama, Indomaret Budur itu sendiri, setiap karyawan pada masing-masing bidang memiliki SOP-nya sendiri seperti Kepala Toko, Asisten Kepala Toko, Merchandiser, Pramuniaga, dan Kasir. serta Pengembangan kemampuan individu karyawan merupakan kualitas pendidikan yang telah ditempuhinya.

Selain kemampuan *skill* karyawan harus didukung dengan etika, akhlak, dan perilaku yang baik yang dimiliki karyawan. Nilai-nilai tersebut merupakan 79 faktor religiusitas yang sudah dimiliki karyawan sejak lahir yang diberikan pendidikan keagamaan untuk menciptakan karakter karyawan itu sendiri. Tugas dan tanggungjawab karyawan terhadap perusahaan merupakan kegiatan yang khusus sesuai dengan jabatan yang diterima karyawan. Layaknya seorang karyawan itu harus mematuhi dan mentaati tugas dan tanggungjawab tersebut.

Dimana nilai-nilai kepatuhan tersebut merupakan nilai religiusitas yang telah dimiliki oleh karyawan pendidikan masih kanak-kanak, remaja, dan dewasa serta sampai individu karyawan sudah bekerja. Hal tersebut, merupakan adanya dan telah dimiliki nilai-nilai religiusitas setiap karyawan sebagai nilai-nilai yang sudah tertanam dan mempunyai manfaat dan pengaruh besar dalam dunia pekerjaan. Oleh karena itu, nilai religiusitas merupakan nilai-nilai yang sudah tertanam setiap karyawan yang dapat dijadikan sebagai penggerak perilaku baik atau buruk terhadap tugas dan tanggungjawab yang dimiliki setiap karyawan sesuai dengan jabatan yang sedang dikerjakan saat ini. lainnya

tergantung pada tugas dan tanggung jawabnya menurut bidang yang dilaksanakan.

Maka dari nilai-nilai Religiusitas itulah yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab dalam diri setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan setiap bidang yang dikerjakan, dan pula dimana untuk menggapai suatu kebutuhan hidup karyawan harus disertai dengan dorongan dan semangat kerja dan pula mempunyai *skill* untuk mengasah kemampuan dalam bidang yang dikerjakannya. Adapun dari semua itu bekerja merupakan ibadah tanpa melepaskan unsur disiplin yang tinggi dan pula tanggung jawab yang penuh, yang selalu berkembang menuju sebuah kebaikan yang sesuai dengan syariaah islam.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama, Indomaret Budur. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada penelitian ini dengan bantuan SPSS Versi 23,00 For Windows, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis minor atau uji t diperoleh nilai signifikansi hitung sebesar $0,169 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama, Indomaret Budur.
2. Berdasarkan nilai Adjusted R Square pada pengujian yang telah dilakukan adalah 0,2% menunjukkan bahwa ada sumbangan negatif yang mempengaruhi religiusitas terhadap kinerja karyawan. Sehingga kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Bibliografi

- Ananda, S. S., & Sunuharyo, B. S. (2018). [Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan \(Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik\)](#). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 67–76.
- Lazar, F. L. (2016). [Unsur-Unsur Dinamis Dalam Pribadi Manusia Dan Kebutuhan Psikologisnya](#). *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Missio*, 8(2), 203–211.
- Pariपुरna, I. G. D., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2017). [Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap turnover intention serta dampaknya terhadap kinerja karyawan pada pt agung automall kuta](#). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(6), 2441–2474.
- Rangkuti, F. (2013). [Customer Service Satisfaction & Call Centre Berdasarkan ISO 9001](#). Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2017). [Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D](#). Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Tanujaya, C. (2017). [Perancangan Standart Operational Procedure Produksi Pada Perusahaan Coffeein](#). *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(1), 90–95.
- Yudiatmaja, F. (2013). Kepemimpinan Konsep Teoro dan Karakternya. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, IV(2), 29–38. DOI: <http://dx.doi.org/10.23887/mkfis.v12i2.1681>