

PENGARUH TINGKAT RELIGIUSITAS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA INDOJAYA PERKASA CABANG KEDIRI

Kukuh Hadi Kurniawan
Universitas Islam Kediri, Kediri

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) mengetahui pengaruh variable Tingkat Religiusitas (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan(Y) Pada PT Citra Indojoya Perkasa Cabang Kediri, dan (2) untuk mengetahui pengaruh dominan diantara variabel Tingkat Religiusitas (X1) dan Motivasi kerja(X2) terhadap kinerja karyawan(Y) pada PT Citra Indojoya Perkasa Cabang Kediri.

Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Citra Indojoya Perkasa Cabang Kediri dengan jumlah sampel 53 karyawan.

Hasil Penelitian ini :

- (1) Dari Uji Validitas penelitian ini bersifat valid. Hasil validitas nilai probabilitas korelasi [sig.(2-tailed)] > 0.266 untuk masing – masing variabel nya.
- (2) Dari Uji Realibilitas angket yang telah dibagikan dan diisi responden bersifat baik dan dapat dipercaya dengan nilai koefisien reabilitas dari penelntian ini adalah > 0.60.
- (3) Dari Uji Regresi Linier Ganda di dapat $R = 0.721$ artinya Ketersediaan Fasilitas dan Motivasi Kerja signifikan berpengaruh positif terhadap Peningkatan Kinerja karyawan sebesar 72,1%, sisanya 27,9% berasal dari variabel lain.
- (4) Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan dibanding tingkat religiusitas terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Tingkat Religiusitas Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola ataupun dijalankan perorangan atau secara bersama-sama (beberapa orang) yang mempunyai modal besar dengan maksud untuk mencapai tujuan. Abdul Kadir Muhammad dalam bukunya Pengantar Hukum Perusahaan di Indonesia (2010) Berdasarkan tinjauan hukum, istilah perusahaan mengacu pada badan hukum dan perbuatan badan usaha dalam menjalankan usahanya. Lebih lanjut, perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpunya semua faktor produksi. Menurut pendapat Swastha dan Sukotjo (2002) Definisi atau pengertian perusahaan adalah, "suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan." Perusahaan didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang atau badan lain yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi guna memenuhi kebutuhan ekonomis manusia. Kegiatan produksi dan distribusi dilakukan dengan menggabungkan

berbagai faktor produksi, yaitu sumber daya manusia, sumber daya alam dan modal. Hasil suatu produksi dapat berupa barang dan jasa, kegiatan produksi dan distribusi umumnya dilakukan untuk memperoleh laba. Namun ada juga kegiatan produksi yang tujuannya bukan untuk mencari laba. Seperti yayasan sosial, keagamaan, dll.

Dalam era moderanisasi dan otomatisasi industri seperti sekarang ini, menimbulkan perubahan tata nilai kehidupan manusia, tingkat persaingan antar perusahaan semakin meningkat, khususnya tingkat persaingan kualitas perusahaan. Modal utama dari keberhasilan kompetisi antar perusahaan yaitu sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerja. Dalam kegiatan Produksi Sumber daya manusia memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan, mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Maka dari itu sumber daya manusia harus digunakan sebaik-baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil

kerjanya produktif. Kualitas Sumber Daya Manusia sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi termasuk didalamnya. Jika Sumber Daya Manusia lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional, maupun global.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas Sumber Daya Manusia diantaranya adalah Pendidikan, gizi, kondisi lingkungan dan social budaya. Pendidikan dan pelatihan menghasilkan tenaga kerja yang lebih baik kualitasnya dan meningkatkan produktivitas kerja. Gizi dan kesehatan masyarakat sangat mempengaruhi kualitas Sumber daya manusia. Kondisi lingkungan dan social budaya yang rendah akan menurunkan kualitas kerja. Faktor – factor lainnya meliputi Tingkat religiusitas, manusia selain disebut sebagai makhluk social juga disebut sebagai makhluk beragama. Agama dalam kehidupan individu berfungsi sebagai system nilai yang memuat norma tertentu. Secara umum norma tersebut menjadi kerangka acuan dalam bersikap dan berperilaku agar sejalan dengan sejalan dengan keyakinan agama yang dianut oleh individu. Dalam agama islam ada doktrin yang menyuruh umat islam untuk menjalankan agama secara *kafah*. Setiap muslim, baik berfikir, bersikap, maupun bertindak di perintahkan agar didasari/dilandasi oleh nilai keislaman. Dalam melakukan aktivitas ekonomi, social, politik atau aktifitas apapun, umat islam di perintahkan untuk menjalankannya sebagai bentuk ibadah kepada Allah. Dengan kata lain, bekerja merupakan aktifitas ibadah.

Kataatan individu terhadap perintah agama yang diyakininya dinamakan religiusitas (Kamus Besar Bahasa Indonesia). Fetzer (1999) mengemukakan bahwa religiusitas yaitu seberapa kuat individu penganut agama merasakan pengalaman beragama sehari-hari (*daily spiritual experiences*), mengalami kebermaknaan hidup dalam beragama (*meaning*), mengespresikan keagamaan sebagai sebuah nilai (*values*), meyakini ajaran agamanya (*beliefs*), memaafkan (*forgiveness*), melakukan praktik keagamaan (ibadah), secara menyendiri (*private religious practices*), menggunakan agama sebagai coping (*religious/spiritual*

coping), mendapat dukungan penganut sesama agama dan kepada kelompok/ lembaga dalam agama (*religious support*), mengalami sejarah keberagamaan (*religious/spiritual history*), komitmen beragama (*commitment*), mengikuti organisasi/ kegiatan keagamaan (*organization religiousness*) dan meyakini pilihan agamanya (*religious preference*).

Sikap religiusitas seseorang dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka di dalam perusahaan. Sikap religiusitas yang dimiliki setiap individu, akan menjadi batasan dalam menjalankan persaingan dalam dunia kerja. Religiusitas mendorong setiap individu senantiasa bersikap lebih bijak dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Ketakutan atas ancaman dari alam serta keyakinan manusia, menjadikan manusia untuk senantiasa bersikap lebih baik dengan menaati perintah dan menjahui larangan Allah dengan keikhlasan. Religiusitas adalah sebuah ekspresi spiritual seseorang yang berkaitan dengan sistem keyakinan, nilai, hukum yang berlaku dan ritual (Mansen, dalam Kaye & Raghavan, 2000). Religiusitas merupakan aspek yang telah dihayati oleh individu di dalam hati, getaran hati nurani pribadi dan sikap personal (Mangunwija, 1986). Hal serupa juga diungkapkan oleh Glock & Stark (dalam Dister, 1988) mengenai religiusitas yaitu sikap keberagamaan yang berarti adanya unsur internalisasi agama ke dalam diri seseorang.

Dengan adanya sikap religiusitas di dalam diri individu manusia, menimbulkan kecerdasan spiritual yang mendorong seseorang untuk bahagia dalam menjalankan pekerjaannya. Rasa bahagia menjadikan seseorang nyaman dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kualitas dan produktivitasnya.

Ajaran agama yang sudah menjadi keyakinan mendalam akan mendorong seseorang untuk mengejar tingkat kehidupan yang lebih baik. Pengamalan ajaran agama tercermin dari pribadi yang berpartisipasi dalam peningkatan mutu kehidupan tanpa mengharapkan imbalan yang berlebihan. Kuper dan Smith (dalam Jalaludin, 2000) juga menjelaskan bahwa fungsi agama yaitu sebagai sumber motivasi dan etos masyarakat.

Pengertian Motivasi Sadili Samsuddin (2006) berpendapat, “Motivasi adalah proses

mempengaruhi dan mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. menurut beberapa tokoh, Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001) menyatakan Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko, (1997) “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan”.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan seseorang untuk mau mengerjakan sesuatu. Kaitanya dengan perusahaan dan kinerja karyawan adalah Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap. Tingkah laku karyawan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Artinya, bahwa tingkah laku karyawan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Dari uraian diatas terlihat jelas beberapa factor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, Perusahaan dalam konteks ini adalah Outsourcing PT Citra Indojoya Perkasa harus menemukan factor yang paling tepat untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan, guna mempertahankan eksistensi perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu dalam penelitian ini guna mencari jalan keluar dari masalah – masalah diatas peneliti memutuskan untuk mengambil judul penelitian **Pengaruh Tingkat Religiusitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Indojoya Perkasa.**

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *mix research*, yaitu gabungan antara penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk memperoleh data-data yang disajikan dalam bentuk angka, sedangkan penelitian kualitatif digunakan untuk memperoleh data-data dalam bentuk informasi baik berupa lisan maupun tulisan sebagai data pendukung dalam penelitian ini.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berusaha membuktikan hipotesis dengan analisis statistik. Ditinjau dari jenisnya penelitian ini adalah jenis penelitian korelasional yaitu, yaitu penelitian yang berusaha menghubungkan dua variabel atau lebih berdasarkan fakta-fakta yang telah terjadi melalui pengumpulan data, pengolahan data, kemudian menganalisis dan terakhir menjelaskan.

Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka ruang lingkup penelitian lebih memfokuskan pada Tingkat Religiusitas Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Dalam penelitian, penulis ingin melakukan evaluasi bagaimana Pengaruh Tingkat Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Indojoya Perkasa cabang Kediri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Citra Indojoya Perkasa. Menurut Sugiyono (2009), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penentuan jumlah Sampel

Sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut :

$$n = 115 / (1 + 115 \cdot (10\%)^2)$$

$$n = 115 / (1 + 115 \cdot (0,1)^2)$$

$$n = 115 / (1 + 115 \cdot (0,01))$$

$$n = 115 / (1 + 1,15)$$

$$n = 115 / 2,15$$

$n = 53,48 \Rightarrow$ dibulatkan menjadi 54 orang pegawai penempatan PT Citra Indojoya Perkasa cabang Kediri.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2006), teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Dalam penggunaan teknik pengumpulan data, peneliti memerlukan instrumen yaitu alat bantu agar pengerjaan pengumpulan data menjadi lebih mudah. Menurut Bawono (2006), teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

A. Penelitian lapangan

Penelitian lapangan terdiri dari:

1. Metode kuesioner atau angket
Metode kuesioner atau angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada objek penelitian yang mau memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna.
2. Metode interview
Metode interview adalah metode atau cara mengumpulkan data serta berbagai informasi dengan jalan menanyakan langsung kepada seseorang yang dianggap ahli dalam bidangnya dan juga berwenang dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Sebelum pertanyaan diajukan perlu dipersiapkan terlebih dahulu pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan atau diarahkan kepada informasi-informasi untuk topic yang ditentukan dan akan dibahas secara jelas dan terinci.
3. Metode observasi
Observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di objek penelitian. Jadi peneliti datang sendiri dan mengamati dari dekat di objek penelitian.

B. Penelitian kepustakaan

Penelitian kepustakaan merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan pustaka, literatur dan karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Metode Analisis

Analisis data yang dilakukan adalah analisis data kuantitatif, dilakukan dengan beberapa langkah antara lain:

Uji Instrumen

1. Uji Reliabilitas

Pada prinsipnya uji reliabilitas digunakan untuk menguji data yang kita peroleh sebagai misal hasil dari jawaban kuesioner yang kita bagikan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan dalam pengukuran reliabilitas ini adalah teknik *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 (Bawono, 2006).

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengungkap sah atau tidaknya suatu pertanyaan pada kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid/sah jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Bawono, 2006). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melihat nilai Corrected Item- Total Correlation (sebagai r hitung), suatu pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel.

A. Uji Statistik

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, atau sejauh mana kontribusi variabel mempengaruhi variabel dependen (Bawono, 2006). Ciri-ciri nilai R^2 adalah:

- 1) Besarnya nilai koefisien determinasi terletak antara 0 sampai dengan 1, atau ($0 \leq R^2 \leq 1$).
- 2) Nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- 3) Nilai 1 menunjukkan adanya hubungan yang sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen.

2. Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen atau bebas secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen atau

terikat (Bawono, 2006). Langkah pengujiannya:

1) Menentukan hipotesis

Ho: $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n = 0$, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Ho: $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n \neq 0$, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Menentukan F tabel

Untuk memperoleh F tabel digunakan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan $(dk) = (n - k)$.

3) Mencari F hitung dengan rumus

$$f = R^2 / (k-1) (1 - R^2) / (n - k)$$

Di mana: R^2 = koefisien determinasi $K =$ jumlah variabel independen $n =$ jumlah sampel

4) Pengambilan keputusan

Jika f hitung $<$ f tabel, maka Ho diterima artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika f hitung $>$ f tabel, maka Ho ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari:

1. Uji *Multicollinearity* (Multikolinearitas)

Multicollinearity adalah situasi di mana terdapat korelasi variabel-variabel bebas di antara satu dengan yang lainnya. Masalah Multikolinearitas yang serius dapat mengakibatkan berubahnya tanda dari parameter estimasi (Bawono, 2006).

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan metode VIF (*Varian Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Nilai VIF tidak boleh lebih besar dari 10, sedangkan nilai *Tolerance* adalah tidak boleh lebih besar dari 1 (Ghozali, 2010).

2. Uji *Heteroscedasticity* (Heteroskedastisitas)

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala penyakit heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot. Jika pola pergerakan grafiknya beraturan, maka cenderung ada gejala penyakit heteroskedastisitas. Sedangkan jika pergerakan grafiknya tidak beraturan, maka tidak ada gejala penyakit heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, data variabel dependen dan independen yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak. Ada beberapa cara untuk mengujinya, salah satunya dengan analisa grafik. Dengan metode grafik kita dapat melihat data yang digunakan memberikan distribusi normal atau tidak dengan melihat histogram dan normal probability plot.

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kompensasi dan variabel religiusitas terhadap motivasi dan implikasinya terhadap kinerja. Dalam regresi berganda terdapat 4 variabel, yaitu:

- 1) Variabel Bebas (X1), yaitu Tingkat Religiusitas
- 2) Variabel Bebas (X2), yaitu Motivasi Kerja
- 3) Variabel Bebas (Y), yaitu Kinerja Karyawan

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Tingkat Religiusitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Indojaya Perkasa Cabang Kediri. Formulasi regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Ket:

Y : Kinerja Karyawan (Variabel Terikat)

a : Bilangan Konstanta

X1 : Tingkat Religiusitas (Variabel bebas)

X2 : Motivasi Kerja (Variabel bebas)

b_1, b_2 : koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan bantuan program *SPSS*.

2. Uji ttest (uji secara individu)

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri. Langkah-langkah pengujiannya:

1) Menentukan hipotesis

Ho : $\beta_1 = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Ho : $\beta_1 \neq 0$, artinya

variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Menentukan t tabel

Untuk menentukan t tabel dengan menggunakan tingkat α 10% dan derajat kepercayaan $(dk) = n - 1 - k$. Di mana: n : jumlah data k : jumlah variable.

3) Pengambilan keputusan

Jika $t_{hitung} < t$ tabel maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan. Jika $t_{hitung} \geq t$ tabel maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan.

C. Alat Analisis

Alat analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan program olah data SPSS (*statistical product and service solution*), data yang didapat merupakan data kuantitatif di mana data dapat dinyatakan dalam bentuk angka, maka akan mudah untuk diaplikasikan ke dalam olah data SPSS. SPSS merupakan sebuah program komputer statistik yang berfungsi untuk membantu

dalam memproses data-data statistik secara tepat dan cepat, serta menghasilkan berbagai output yang dikehendaki oleh para pengambil keputusan.

HASIL PENELITIAN DAN IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Tingkat Religiusitas (X1) Validitas Motivasi kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) semuanya valid

Uji Reliabilitas Tingkat Religiusitas (X1) Validitas Motivasi kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) semuanya reliabel.

Deskripsi Statistik Antar Variabel Penelitian

Deskripsi Statistik Variabel Tingkat Religiusitas (X1) Validitas Motivasi kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) semuanya baik.

Uji Asumsi Klasik

1) **Uji Multicollinearity (Multikolinieritas)**

Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

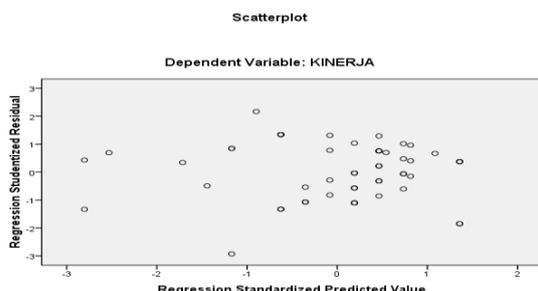
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.695	.413		4.109	.000		
RELIGIUSITAS	.121	.070	.177	1.717	.092	.900	1.111
MOTIVASIKERJA	.527	.084	.645	6.244	.000	.900	1.111

a. Dependent Variable: KINERJA

(Sumber data : Data Primer 2017 yang diolah)

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10 (sepuluh) dan nilai *tolerancenya* tidak ada yang lebih dari angka 1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas pada semua variabel.

2) Uji Heteroscedasticity (Heteroskendastisitas)



Gambar 4.1
Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2017)

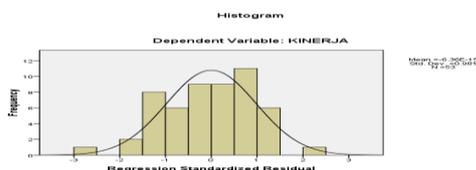
Pada grafik di atas, tampak tidak berpola dan tidak beraturan baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak ada gejala heteroskendastisitas.

3) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat normalitas model regresi. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian dilakukan dengan analisa grafik, yaitu dengan melihat grafik kurva histogram dan normal probability plot.

a) Kurva Histogram

Adapun kurva histogram untuk uji normalitas regresi antara kompensasi, motivasi dan religiusitas terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2
Kurva Histogram

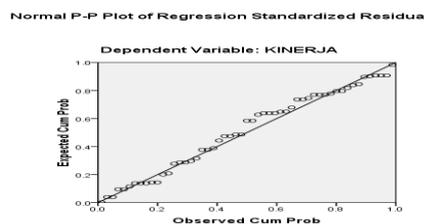
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2017)

Hasil kurva histogram di atas, menunjukkan perbandingan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati

distribusi normal, sehingga disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Grafik Normal P-P Plot

Pada grafik normal p-p plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas jika titik-titik pada kurva menyebar disekitar garis diagonal mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal p-p plot :



Gambar 4.3
Kurva P-P Plot

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2017)

Grafik Normal Plot di atas menggambarkan perbandingan antara distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif data dari distribusi normal. Titik-titik yang tergambar pada grafik normal plot di atas menyebar disekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal tersebut, sehingga bisa disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

4.1.2. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Berganda

Regresi ini digunakan untuk menganalisa data yang bersifat *multivariate*. Analisa ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen dengan variabel independen yang lebih dari satu (minimal dua variabel). Kondisi variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen dapat bersifat positif atau negatif.

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.500	.18985

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Religiusitas

Bagian ini menampilkan :

a) R = 721 artinya koefisien korelasinya sebesar 0.721. maksudnya, variansi

Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Tingkat Religiusitas dan Motivasi Kerja melalui model sebesar 72,1%, sisanya berasal dari variabel lain. Atau secara bahasa sederhana besarnya kontribusi / sumbangan Tingkat Religiusitas dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja adalah sebesar 72,1% dan sisanya 27,9% berasal dari variabel lain.

b) R square = 520 Menunjukkan angka koefisien diterminasinya (R²). Artinya Variasai dalam Kinerja dapat di jelaskan oleh Tingkat Religiusitas dan Motivasi Kerja melalui model sebesar 52,0%, sisanya 48,0% berasal dari variable lain.

Atau secara bahasa sederhana besarnya kontribusi / sumbangan Tingkat Religiusitas dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja adalah sebesar 52,0% dan sisanya 48,0% berasal dari variabel lain.

c) Adjusted R square = 500. ukuran ini maknanya sama dengan R aquare, hanya saja Adjusted R square ini nilainya lebih stabil Karena sudah disesuaikan dengan jumlah variabel bebasnya.

d) Standard Error of The Estimates = 0,18985 yang menunjukkan ukuran tingkat kesalahan dalam melakukan prediksi terhadap variabel terikat

**Hasil Analisis Regresi Berganda
Tingkat Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.695	.413		4.109	.000
RELIGIUSITAS	.121	.070	.177	1.717	.092
MOTIVASI	.527	.084	.645	6.244	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

(Sumber data : Data Primer 2017 yang diolah)

Dari Hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 1,695 + 0,121 X_1 + 0,527 X_2$$

Di mana:

X1: Tingkat Religiusitas

X2: Motivasi Kerja

Y : Kinerja

Nilai constant (β_0) : 1,695, diartikan bahwa ketika variabel tingkat religiusitas dan motivasi kerja konstan atau tidak ada atau sebesar 0, maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 1,695 dengan asumsi *ceteris paribus*.

Nilai Tingkat Religiusitas sebesar 0,121, diartikan bahwa jika tingkat religiusitas mengalami peningkatan 1 satuan sedangkan motivasi konstan atau tidak ada atau sebesar 0, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,121 dengan asumsi *ceteris paribus*

Nilai Motivasi (X2) sebesar 0,527, diartikan bahwa jika motivasi mengalami

peningkatan 1 satuan sedangkan tingkat religiusitas konstan atau tidak ada atau sebesar 0, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,527 dengan asumsi *ceteris paribus*.

2) Uji ttest

Uji ini digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen secara individu atau sendiri - sendiri. Di mana nilai signifikan tersebut dapat dilihat melalui tabel koefisien, dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel.

**Uji Secara Individual
Tingkat Religiusitas dan Motivasi
Kerja Terhadap Kinerja**

Variabel	Nilai t _{test}	Nilai t _{tabel}	Nilai Signifikan	Keterangan
Tingkat Religiusitas	1,717	1,674	.092	signifikan
Motivasi Kerja	6,244		.000	signifikan

(Sumber data : Data Primer 2017 yang diolah)

Artinya :

- a) Berdasarkan tabel di atas nilai signifikan dari variabel tingkat religiusitas sebesar 0,092 lebih kecil dari α (0.100) dan nilai t test sebesar 1,717 lebih besar dari t tabel sebesar 1,674, sehingga variabel tingkat religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.
- b) Berdasarkan tabel di atas nilai signifikan dari variabel motivasi sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0.100) dan nilai t test sebesar 6,244 lebih besar dari t tabel sebesar 1,674, sehingga variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja.

Pembahasan

Penelitian ini meneliti tentang pengaruh tingkat religiusitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Indojaya Perkasa cabang Kediri, Dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Secara simultan Tingkat Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Tingkat Religiusitas dan Motivasi Kerja melalui model sebesar 72,1%, sisanya berasal dari variabel lain. Atau secara bahasa sederhana besarnya kontribusi / sumbangan Tingkat Religiusitas dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja adalah sebesar 72,1% dan sisanya 27,9% berasal dari variabel lain

- 2) Secara Parsial Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja

Dari hasil analisis menunjukkan, bahwa religiusitas berkorelasi positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji ttest, di mana nilai signifikan dari variabel religiusitas

sebesar 0,092 lebih besar dari α (0.10) dan nilai t test sebesar 1,717 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,674. Sehingga semakin tinggi tingkat religiusitas karyawan pada PT Citra Indojaya Perkasa cabang Kediri akan semakin tinggi kinerja mereka, tetapi hal ini tidak signifikan. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Waryanti (2011) di mana kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Kota Semarang. Meskipun terdapat perbedaan tema dalam penelitian ini, tetapi religiusitas mempunyai makna yang sama dengan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual.

- 3) Secara Parsial Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dari hasil analisis menunjukkan, bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji ttest, di mana nilai signifikan dari variabel motivasi sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0.10) 0,000 lebih kecil dari α (0.100) dan nilai t test sebesar 6,244 lebih besar dari t tabel sebesar 1,674, sehingga variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan demikian motivasi yang tepat sasaran akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Citra Indojaya Perkasa cabang Kediri.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dito (2010), motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga. Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang karena adanya rangsangan dari pihak lain, sehingga menimbulkan usaha dan kemauan keras dalam mencapai tujuan tertentu. Tujuan motivasi adalah mendorong gairah dan semangat seseorang, sehingga meningkatkan produktifitas untuk mempertahankan kelangsungan perusahaan. Dalam penelitian ini, indikator yang mempengaruhi motivasi adalah teori Maslow yang terdiri dari 5 kebutuhan, yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

- 4) Variabel yang berpengaruh Paling Dominan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa motivasi merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Indojoya Perkasa cabang Kediri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai hasil uji ttest, di mana nilai signifikan dari variabel motivasi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan variabel Tingkat Religiusitas (0,092)

Teori motivasi Maslow merupakan teori yang tepat dalam memotivasi karyawan PT Citra Indojoya Perkasa cabang Kediri untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini dibuktikan bahwa motivasi dengan indikator teori tingkat kebutuhan yang diungkapkan Maslow sebagai variabel paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan kepada karyawan harus lebih ditingkatkan. Pemimpin harus memperhatikan setiap kebutuhan karyawannya, karena jika kebutuhan karyawan sudah terpenuhi dengan baik maka kinerja mereka akan lebih fokus.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian pada PT Citra Indojoya Perkasa cabang Kediri diperoleh hasil sebagai berikut dibawah ini :

- A. Tingkat Religiusitas berkorelasi positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Citra Indojoya Perkasa cabang Kediri. Hal ini dikarenakan beberapa faktor, antara lain:
- 1) Tujuan karyawan bekerja semata-mata hanya untuk mendapatkan materi (uang), bukan bertujuan sebagai ibadah. Hal ini terjadi karena pimpinan menjadikan kompensasi sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja.
 - 2) Ibadah yang mereka lakukan berdasarkan pengetahuan syariat, tanpa mengetahui maknanya. Hal ini berimbas kepada ibadah yang mereka lakukan sebatas untuk memenuhi kewajiban, bukan panggilan dari hati.
 - 3) Adanya permasalahan intern yang terkait dengan manajemen PT Citra Indojoya Perkasa.

B. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Citra Indojoya Perkasa cabang Kediri.

C. Terdapat pengaruh yang antara Tingkat Religiusitas dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Pada PT Citra Indojoya Perkasa cabang Kediri.

D. Variabel paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Citra Indojoya Perkasa cabang Kediri Adalah Motivasi Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Gani (2009), Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Bajak Bumi dan Saingonan Kota Makassar
- Buhler, Patricia. (2004), *Alpha Teach Yourself: Manajemen skill in 24 Hours*. Prenada Media. Jakarta.
- Dessler, Gary, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT INDEX. Jakarta.
- _____, (2002), *Manajemen Personalialia, Teknik dan Konsep Modern*, (terjemahan Sutrisno), Erlangga Jakarta.
- Eka Suryaningsih Wardani. (2009), Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar.
- George R. Terry. (1977), *Principles Of Management*. Seventh Edition Ricard D. Irwin, Inc, Homewood, Illionis.
- Gipson, L James. ,(1997), *Organization Behavior, Structure, Processes* Irwin chapter5. Motifasi. Contens Theories and aplicatiaon . Chicago.
- H Suharto, Achmad. SE., MM, (2010), *Pengantar Manajemen*, UNISKA, Kediri”.
- Handoko, T Hani 2004. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE:Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu SP. (2006), *Manajemen Sumber Daya manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Gunung Agung, Jakarta
- _____, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

- _____, (2002), *Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, (2009), *Manajemen dasar, Pengertian, dan Masalah*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manulang, M, (1996), *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan ke 15, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Moekijat. (2002). *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: Pioner Jaya.
- Mischael, Armstrong, (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Sofyan dan Haryanto, PT. Elex Media Komputindo. Jakarta:
- Ndubisi, Nelson Oly dan Sinti, Queenie (2006), *Consumer Attitudes, System's Characteristics and Internet Banking Adoption in Malaysia*, *Managemen*.
- Prawirosentono, Suryadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Vethzal & Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., (1996). *Perilaku Organisasi Jilid II*, Alih Bahasa Hidayana Pujaatmaka, Jakarta: Prenhalindo.
- Riyadi. (2000). *Motivasi dan Pelimpahan Wewenang sebagai variabel Moderating dalam Hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen sumberdaya Manusia*. Pustaka Setia : Bandung.
- Soekidjo Notoatmodjo, (2003), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Sofiandi, Herman. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha : Jakarta.
- Suradinata, Ermaya. (2007), *pemimpin dan kepemimpinan*, PT Radja Grafindo Persada. Jakarta..
- Simanora, Henry. 2004. *Manajemen sumberdaya Manusia*. Ed. ke-3. Cet. Pertama. STIE-YKPN: Yogyakarta.
- Sugiyono (2005), *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedelapan, Alfabeta CV.
- _____, (1984), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- _____, (2010), *Statistik Non-parametrik untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta.
- _____, (2011), *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta.
- Jalaludin H. (2007). *Psikologi Agama Memahami Perilaku Keagamaan Dengan Mengaplikasikan Prinsip-Prinsip Psikologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jalaluddin Rahmat. (1989). *Penelitian Agama Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Komarudin Hidayat, "Religiusitas dan pembentukan karakter", dalam: *pembentukan -karakter .html*, diakses tanggal 1 Februari 2016.
- Tamzil Yusuf. 2013. *Pengaruh Religiusitas Dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Balikpapan*. Balikpapan: Universitas Balikpapan.