

PENGARUH RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN MUSLIM PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN PAMEKASAN

Haris Maulana

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
Email: harismaulana16081194073@mhs.unesa.ac.id

A'rasy Fahrullah

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
Email: arasyfahrullah@unesa.ac.id

Abstrak

Optimalisasi kinerja suatu perusahaan tidak terlepas dari pencapaian kerja dari para karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas-tugasnya. Faktor agama menjadi salah satu faktor pendorong optimalisasi pencapaian kinerja yang harus dimaksimalkan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh religiusitas kepada kinerja karyawan muslim di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi 48 orang karyawan di kantor PDAM Kabupaten Pamekasan, yang seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian. Angket atau kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data dengan menggunakan skala likert sebagai alat ukur. Analisa data menggunakan analisis regresi linier sederhana, uji parsial (T), dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 23. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan koefisien regresi berada pada nilai 0,028 dengan kata lain setiap penambahan religiusitas senilai 1 maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,028. Hasil uji T berada pada nilai signifikansi sebesar $0,828 > 0,05$, yang memiliki arti variabel religiusitas tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji R^2 berada pada nilai 0,001, yang artinya terdapat variabel lain diluar penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Kabupaten Pamekasan.

Kata Kunci : Religiusitas, Kinerja Karyawan

Abstract

Optimizing the performance of a company is inseparable from the work achievement of the employees in carrying out all their duties. Religious factors become one of the factors driving the optimization of performance achievement which must be maximized. This study aims to determine how the influencer of religiosity on the performance of muslim employees in the Regional Water Company (PDAM) Pamekasan. This research is quantitative study with a population of 48 employees in the Pamekasan Regency PDAM office, all of which were used as research samples. Questionnaire is used as a data collection method using a likert scale as a measurement tool. Data analysis using simple linear regression analysis, partial test (T) and the coefficient of determination (R^2) test using SPSS version 23. The result of simple linear regression analysis showed the regression coefficient was a 1 then employee performance has increased by 0,028. T test results are at a significance value of $0,828 > 0,05$, which means that the variable of religiosity does not affect employee performance. While the R^2 test result are at the value of 0,001, which means that there are other variables outside the study that affect the performance of PDAM Pamekasan employees.

Keywords: Religiosity, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sebagai bangsa yang memiliki banyak sekali etnis dan suku yang penyebarannya tersebar diseluruh wilayah. Keberagaman etnis di Indonesia dapat membawa pengaruh besar terhadap keberagaman aktivitas ekonomi, sosial, dan budaya yang ada di Indonesia. Menurut Budi (2019) Etos kerja yang dimiliki masing-masing daerah juga dipengaruhi oleh etnis dan kebiasaan lokal yang ada di daerah tersebut. Kebutuhan hidup dalam rangka menyambung hidup menjadi dorongan tersendiri bagi seseorang untuk terus semangat bekerja.

Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi hal yang sangat mutlak yang harus dimiliki oleh suatu organisasi untuk mencapai serta mewujudkan visi, misi, ataupun *goals* dari awal yang sudah ditentukan sejak berdirinya suatu organisasi. Menurut Budiharjo (2014) visi, misi dan tujuan yang sudah ditetapkan sejak awal berdirinya suatu perusahaan akan menjadi target untuk segera direalisasikan. Semakin maksimal output kerja yang dicapai oleh para karyawan, akan semakin cepat pula dan semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapainya.

Optimalisasi kinerja karyawan pada masa seperti sekarang ini akan semakin gencar dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk terus beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang sangat dinamis dan akan selalu mengalami perubahan seiring berjalannya waktu. Hal tersebut akan membuat masing-masing organisasi atau perusahaan berlomba-lomba untuk memperbaiki citra organisasi atau perusahaan melalui kinerja seluruh sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Menurut Mangkunegara (2013) kuantitas kerja dengan kualitas yang maksimal yang telah dicapai oleh seorang karyawan dapat mengartikan hasil dalam menjalankan suatu pekerjaan secara maksimal dalam menjalankan tugas dan amanah yang telah diterima dalam pekerjaannya.

Sikap religiusitas seorang karyawan senantiasa akan menunjukkan sikap yang lebih bijak dalam menghadapi seluruh tantangan dalam pekerjaannya. Rohayati dalam Setiawati dan Parmin (2019) mengungkapkan bahwa sugesti dari alam serta tingkat keimanan seorang muslim akan mendorong perilakunya untuk selalu berbuat sesuai dengan aturan agama dengan selalu mentaati perintah dan selalu menjauhi larangan Allah SWT dengan penuh keikhlasan dan kesabaran. Agama islam juga telah mengajarkan betapa pentingnya menerapkan sikap religius dalam kehidupan sehari-hari, seperti menjaga sopan santun, bersikap ramah, ceria, dan penuh perhatian. Dengan demikian perilaku yang seperti itu akan lebih disegani dan dihargai oleh semua rekan kerja. Selain itu para karyawan juga harus lebih antusias untuk lebih berdedikasi kepada perusahaan dengan prestasi kerja yang didasari dengan sikap hati-hati, jujur dan disiplin kerja yang tinggi.

Motivasi kerja bagi seorang karyawan sangatlah diperlukan untuk menjaga ritme kualitas kerjanya agar tetap stabil. Rendahnya motivasi kerja akan sejalan dengan kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dikarenakan tidak adanya target secara spiritual atau emosional. Target secara spiritual dalam bekerja yakni output dari pencapaian kerja yang berorientasi pada bertambahnya nilai-nilai ibadah, sedangkan target emosional dalam bekerja yakni pencapaian yang harus dicapai sesuai dengan SOP organisasi atau perusahaan.

Religiusitas dalam aktivitas kerja dapat saja terjadi karena adanya dorongan yang kuat dari kekuatan spiritual. Representasi dari keimanan seorang muslim harus selalu tercermin dalam aktivitas sehari-hari sebagai bentuk tanggung jawab kita kepada Allah SWT, dikarenakan setiap manusia mempunyai kewajiban untuk selalu melaksanakan ajaran islam secara keseluruhan. Nashori dan Mucharom (2002) mengatakan bahwa religiusitas ialah sebanyak apa terhadap keyakinan, sekuat apa terhadap pengetahuan, sekuat apa terhadap penerapan aturan dan ibadah, dan bagaimana perasaan dan kedalaman hari seseorang terhadap agama yang diyakininya. Dengan demikian religiusitas memiliki arti sebagai representasi ketataan seorang individu terhadap perintah agama yang dianutnya. Menurut apa yang disampaikan oleh Suhardiyanto dalam Adhim (2009) religiusitas memiliki arti bahwa adanya hubungan dengan Tuhan yang Maha Kuasa yang memiliki output dari hubungan tersebut ialah mematuhi perintah-Nya dan menjauhi segala larangan-Nya. Menurut Osman dan Gani (2010) Seseorang yang senantiasa memegang teguh dan mengikuti keyakinannya akan senantiasa menunjukkan perilaku yang tercermin dalam kehidupan pribadi dan sosialnya. Menurut Glock dan Stark dalam Ancok dan Suroso (1994) religiusitas dapat dipengaruhi oleh beberapa dimensi, diantaranya adalah keyakinan, pengetahuan agama, pengamalan, praktek agama, pengalaman.

Keterkaitan antara religiusitas dengan aktivitas didalam dunia kerja terletak pada sikap diri dari seorang karyawan yang sudah mempunyai dasar dan penghayatan religius yang kuat yang telah termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam suatu pekerjaan. Cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya tidak terlepas dari pengaruh semangat kerja yang bersumber dari nilai-nilai keagamaan yang dipercayainya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rina Setiawati & Parmin (2019) dimana pada penelitian tersebut dilaksanakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel religiusitas terhadap kinerja para karyawan yang bekerja di BMT Al-Amin Gombong, dengan hasil menunjukkan bahwa ditemukan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang mempunyai tingkat religiusitas baik dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dengan demikian penelitian itu mengatakan jika agama masih menjadi faktor penunjang yang dapat menjadi pendukung terwujudnya hasil kinerja yang maksimal.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan adalah suatu perusahaan yang dimiliki pemerintah daerah yang bergerak di pengelolaan air untuk kebutuhan masyarakat setempat dengan penyebaran unit kerja yang tersebar di beberapa kecamatan di Pamekasan. Melalui adanya PDAM ini pemerintah daerah senantiasa akan selalu mengupayakan dalam pemenuhan ketersediaan air bersih dengan kualitas yang baik pada konsumen di Kabupaten Pamekasan.

Tabel 1. Pencapaian Penerimaan PDAM Kabupaten Pamekasan

Tahun	Realisasi
2016	12.903.694.000
2017	13.636.794.460
2018	17.271.479.000

Sumber: Bagian Administrasi Dan Keuangan PDAM Kabupaten Pamekasan

Pada tahun 2017 total penerimaan yang berhasil dihimpun oleh PDAM Kabupaten Pamekasan mengalami peningkatan sebesar 5% dari tahun sebelumnya yakni pada tahun 2016 dan hal tersebut menjadi acuan serta tolok ukur untuk terus memperbaiki kinerja dan terus berinovasi demi tercapainya kinerja yang diinginkan serta penerimaan yang sudah ditargetkan. Tahun 2018 PDAM Kabupaten Pamekasan kembali memberikan pencapaian yang baik dengan berhasil meningkatkan penerimaan sebesar 26% lebih besar dari tahun sebelumnya yakni pada tahun 2017.

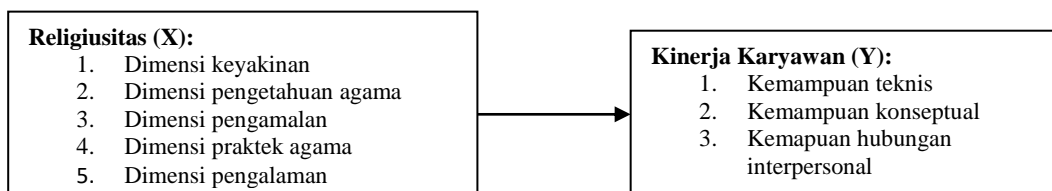
Membaiknya kinerja yang ditandai dengan meningkatnya pencapaian yang signifikan pada tahun 2018 hal ini mengindikasikan adanya peluang untuk terus mengoptimalkan kinerja setiap tahunnya dengan adanya faktor-faktor yang harus diketahui didalamnya yang nantinya dapat digunakan sebagai edukasi dan tambahan referensi sekaligus bahan evaluasi bagi perusahaan untuk tetap terus berkontribusi secara penuh kepada pemerintah daerah, dimana kontribusi nyata PDAM dapat diukur dari keberhasilan perusahaan dan kesejahteraan karyawannya yang searah dengan misi dan tujuan perusahaan. Adanya keberhasilan PDAM Kabupaten Pamekasan tidak terlepas dari optimalnya kinerja para karyawannya. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, PDAM Kabupaten Pamekasan juga menerapkan budaya kerja yang memiliki nilai-nilai religiusitas yang secara tidak langsung akan memberikan arahan kepada para karyawannya untuk selalu mengedepankan urusan akhirat dalam aktivitas kerja. Budaya kerja yang diterapkan ialah "*Panca budaya malu, Malu datang terlambat, Malu pulang awal, Malu tidak masuk kerja, Malu sering izin, dan Malu bekerja tidak tertib*" dengan harapan penerapannya diniatkan untuk ibadah yang harus dilaksanakan oleh segenap karyawan PDAM Kabupaten Pamekasan dalam lingkungan kerja demi tercapainya etos kerja yang tinggi dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian yang pada latar belakang tersebut maka penulis akan meneliti bagaimana pengaruh religiusitas kepada kinerja karyawan muslim yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk meneliti bagaimana pengaruh atau hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat yang nantinya akan dirubah dalam bentuk tabel sehingga menghasilkan suatu kesimpulan. Dengan hipotesis penelitian, diduga terdapat pengaruh secara signifikan antara religiusitas terhadap kinerja karyawan (H_1) dan diduga tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara religiusitas terhadap kinerja karyawan (H_0). Sesuai dengan teori Glock dan Stark dalam Ancok dan Suroso (1994) Variabel X dalam penelitian ini adalah religiusitas dengan dimensi keyakinan, dimensi pengetahuan agama, dimensi pengamalan, dimensi praktek agama, dan dimensi pengalaman. Sedangkan variabel Y pada penelitian ini adalah kinerja karyawan dengan dimensi kemampuan teknis, konseptual, dan hubungan interpersonal. Sampel penelitian menggunakan sampling jenuh atau sensus dengan menggunakan keseluruhan anggota populasi sebagai sampel untuk membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil dengan batasan penelitian ialah pada karyawan yang beragama islam.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: diolah oleh penulis

Peneliti menggunakan angket (kuesioner) sebagai alat untuk pengumpulan data yang di disebarkan kepada responden, dimana setiap instrumen penelitian telah disediakan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan yang disusun dalam daftar dimana responden tinggal membubuhkan tanda check (✓) pada kolom yang sesuai. Kuisisioner ini disebarkan langsung ke responden dengan terjun ke lapangan. Skala pengukuran atas jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Dalam segi pengukuran yang sering digunakan adalah sikap individu terkait sangat setuju (SS) yang memiliki nilai 5, setuju (S) yang memiliki skor 4, netral (N) yang memiliki nilai 3, tidak setuju (TS) yang memiliki skor 2, dan sangat tidak setuju (STS) yang memiliki skor 1. Skala ini banyak digunakan peneliti lain karena skala ini memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan perasaan mereka dalam bentuk pemahaman dan penafsiran terhadap suatu pernyataan. Untuk mengetahui kevalidan dan kesesuaian angket yang digunakan peneliti menggunakan Uji Validitas, dan untuk mengetahui tingkat konsistensi dari sebuah angket agar dapat dipercaya peneliti menggunakan Uji Reliabilitas. Analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier sederhana, uji T, dan uji R².

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah ada pernyataan pada kuesioner yang harus diganti/dibuang karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistic, mislanya melalui bantuan SPSS. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa seluruh item pernyataan telah valid karena nilai signifikansi berada dibawah probabilitas 0,05. Dan nilai dari r hitung lebih besar dari pada nilai t tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui dan menetapkan apakah instrumen dapat digunakan lebih dari satu kali terhadap responden yang berbeda atau responden yang sama. Menurut Sujianto (2009) Reliabilitas instrument diperlukan untuk memperoleh data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Apabila skala tersebut dikelompokkan dalam lima kelas dengan range yang sama, maka interpretasi dari nilai kemantapan alpha sebagai berikut:

- 1) Nilai *Alpha Cronbach* 0,00 s.d 0,20 = kurang reliabel
- 2) Nilai *Alpha Cronbach* 0,21 s.d 0,40 = agak reliabel
- 3) Nilai *Alpha Cronbach* 0,41 s.d 0,60 = cukup reliabel

4) Nilai *Alpha Cronbach* 0,61 s.d 0,80 = reliabel

5) Nilai *Alpha Cronbach* 0,81 s.d 1.00 = sangat reliabel

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,883 lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari 16 item pernyataan untuk variabel religiusitas dan kinerja adalah sangat reliabel dan konsiten.

Tabel 2. Reliability

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	14

Sumber: hasil olah data SPSS Ver. 23

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana dalam penelitian ini dipakai untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel bebas/*independent* "X" terhadap variabel terikat/*dependent* "Y", dimana umumnya rumus regresi linier sederhana memiliki rumus $Y = a + bx$, dimana dalam menginterpretasi nilai koefisien regresi itu kita bisa melihat pedoman pada hasil yang muncul pada tabel koefisien seperti dibawah ini:

Tabel 3. Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std Error	Beta		
1	(Constant)	23.181	4.241		5.466	.000
	Religiusitas	.028	.127	.032	.218	.828

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: hasil olah data SPSS Ver-23

Pada tabel penelitian ini *unstandardized coefficients* (a) memiliki nilai sebanyak 23,181. Hasil ini adalah angka *constant* yang berarti apabila religiusitas (X) memiliki nilai 0 maka nilai konsistensi kinerja karyawan (Y) sebanyak 23,181. Sedangkan koefisien regresi (b) memiliki nilai sebanyak 0,028. Nilai ini berarti apabila ada pertambahan religiusitas (X) senilai 1 berarti kinerja karyawan dapat ikut naik sebanyak 0,028, jadi dari sini dapat diartikan bahwa religiusitas

(X) tidak memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y). Jadi untuk persamaan regresi pada penelitian ini dapat ditulis $Y=23,181+0,028 X$

Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui secara besar pengaruh atau hubungan religiusitas terhadap kinerja karyawan secara parsial. Uji ini dilakukan dengan melihat kolom signifikansi agar dapat diketahui apakah variabel tersebut berpengaruh atau memiliki hubungan signifikan atau tidak. Menurut Alfansyah dan Anwar (2018) Jika nilai signifikansi menunjukkan nilai $< 0,05$ maka variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan Tabel 3. Analisis Regresi Sederhana, dapat dilihat pada variabel religiusitas memiliki skor signifikansi sebanyak $0,828 > 0,05$, sehingga variabel religiusitas tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada variabel kinerja karyawan. Apabila dilihat dari skor t-hitung dibanding dengan t-tabel, variabel religiusitas memiliki t-hitung sebanyak 0,218 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,684 artinya variabel religiusitas secara parsial tidak terdapat hubungan yang signifikan kepada kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 berada diantara nilai 0 dan 1 yang mengindikasikan besarnya kombinasi variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Semakin mendekati angka 1, maka model yang dikeluarkan oleh regresi tersebut akan semakin baik dan sebaliknya semakin nilai tersebut mendekati 0 maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen semakin melemah.

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.032 ^a	.001	-.021	1.83160

a. Predictors: (Constant), Religiusitas

Sumber: hasil olah data SPSS Ver-23

Pada tabel 4. Uji koefisien determinasi, nilai R Square berada pada nilai 0,001 atau sebesar 0,1%. Berarti variabel religiusitas dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 0,1%, sedangkan sebesar 99,9% disebabkan oleh pengaruh dari variabel lain di luar penelitian yang tidak masuk dalam kajian ini.

Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasar hasil analisa uji regresi linier sederhana yang telah peneliti lakukan pada penelitian ini, dengan persamaan regresi $Y=23,181+0,028X$, sehingga variabel religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t religiusitas memiliki skor signifikansi sebesar $0,828 > 0,05$, sehingga variabel religiusitas tidak memiliki pengaruh signifikan kepada variabel kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) bahwa nilai R Square berada pada nilai 0,001 atau sebesar 0,1%. Berarti variabel religiusitas memiliki dampak sebesar 0,1% kepada kinerja karyawan, dimana sebesar 99,9% disebabkan oleh pengaruh variabel lainnya diluar penelitian.

Sebagai seorang muslim yang dituntut untuk selalu melaksanakan ajaran islam secara menyeluruh, keimanan seorang muslim harus selalu tercermin dalam aktivitas sehari-hari sebagai bentuk tanggung jawab kita kepada Allah SWT. Menurut Nashori dan Mucharom (2002) religiusitas ialah seberapa besar pengetahuan, seberapa kuat keyakinan, seberapa kuat pelaksanaan ibadah dan kaidah, dan seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianutnya. Cara pandang seorang karyawan terhadap pekerjaannya tidak terlepas dari pengaruh semangat kerja yang bersumber dari nilai-nilai keagamaan yang dipercayainya. Keterkaitan antara religiusitas dengan aktivitas didalam dunia kerja terletak pada sikap diri dari seorang karyawan yang sudah mempunyai dasar dan penghayatan religius yang kuat yang telah termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam suatu pekerjaan. Pengaruh variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini yaitu tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan. Hasil ini seperti penelitian yang dilaksanakan oleh Rohayati (2014) dengan hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara religiusitas terhadap kinerja karyawan dikarenakan variabel dominan yang berdampak terhadap kinerja karyawan pada penelitian Rohayati yaitu variabel motivasi. Hasil penelitian dari Karim (2017) juga mengatakan bahwa religiusitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja dikarenakan pada penelitian tersebut variabel gaya kepemimpinan transformasional lebih berperan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nurdaya (2018) religiusitas dan spiritualitas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dikarenakan kedua variabel tersebut saling berkaitan dalam peningkatan kinerja karyawan, namun secara parsial religiusitas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya, dimana secara umum tingkat religiusitas yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan tetapi kondisi tersebut untuk analisi empiris tidak terdukung tetapi untuk parameternya positif, mereka tetap beranggapan jika religiusitas semakin tinggi maka kinerja akan semakin meningkat namun hal tersebut bukan satu-satunya acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga religiusitas dianggap hal biasa bagi karyawan, sehingga pada penelitian tersebut religiusitas tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti dengan melakukan uji hipotesis, dan juga pembahasan, maka terdapat kesimpulan bahwa variabel religiusitas tidak memberikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa makin tinggi kereligiusitas seseorang tidak dapat menjamin hasil kinerja yang dihasilkan semakin baik pula. Hal tersebut dikarenakan religiusitas sudah menjadi kebiasaan bagi karyawan dan masih ada

faktor lain yang tidak diteliti yang tidak terdapat pada penelitian ini yang dapat memberikan kepada dampak kinerja karyawan secara signifikan.

Sejalan dengan penelitian ini, saran untuk perusahaan adalah untuk tetap konsisten mempertahankan kinerja perusahaan dan lebih meningkatkan aspek religiusitas dalam lingkungan kerja kantor PDAM.

Adapun saran bagi peneliti untuk kedepannya dapat menambahkan variabel independen untuk lebih mendapatkan informasi yang lebih banyak dan lengkap mengenai hal-hal atau faktor-faktor yang mampu memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Semakin banyak variabel bebas yang dipakai diharapkan dapat semakin memberikan gambaran yang lebih luas mengenai masalah yang diteliti. Sedangkan saran yang diajukan kepada peneliti lainnya yang hendak melakukan penelitian dengan variabel yang sama agar dapat menggunakan responden yang lebih banyak untuk lebih memungkinkan mendapatkan hasil yang lebih memuaskan, dan apabila hendak meneliti di lembaga yang sama diharapkan peneliti dapat meneliti dengan menggunakan variabel bebas ataupun variabel yang berbeda dengan kajian ini.

5. REFRENSI

- Adhim, Fauzan. 2009. "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Alumni Dan Bukan Alumni Pesantren (Studi Pada Kantor Depag Kabupaten Bangkalan)". *Jurnal Ekonomi Modernisasi*. Vol. 5 (2).
- Alfansyah, Karin Dewi dan Anwar, Moch. Khoirul. 2018. "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusta PT. Perkebunan Nusantara XI". *Jurnal Ekonomi Islam*. Vol. 1(2).
- Ancok, Djamaludin dan Suroso, Fuad Ansori. 1994. *Psikologi Islami (Solusi Islam Atas Problem-Problem Psikologi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budi, Imam Setya. 2019. "Pengaruh Religiusitas Terhadap Etos Kerja Pedagang Banjar Di Pasar Sudimampir Banjarmasin". *Jurnal Ekonomi Syariah Dan Hukum Ekonomi Syariah* E-ISSN: 2621-0274; P-ISSN: 2442-2282. Vol. 5 (2).
- Budiharjo, M. 2014. *Panduan Praktis Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Karim, Sukri. 2017. "Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Religiusitas Dengan Kinerja Karyawan". *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*. ISSN:2548-4044. Vol. 2 (2).
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda Karya.
- Nashori, Fuad dan Mucharom, Rachmy Diana. 2002. *Mengembangkan Kreativitas Dalam Perspektif Psikologi Islami*. Yogyakarta: Menara Kudus.
- Nurdaya, Adi Darma. 2018. "Pengaruh Religiusitas Dan Spiritualitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Goro Assalam Hypermarket di Surakarta)". *Skripsi*. Program Studi Manajemen. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Osman-Gani, A.M. et al. (2010). "Effect Of Religiosity, Spirituality, And Personal Value On Employee Performance: A Conceptual Analysis". *Presented at 9th International Conference of The Academy of HRD (Asia*

- Chapter*), November 11-14, 2010, Organized By Academy Of HRD (Asia Chapter), Shanghai.
- Rohayati, Dwi. 2014. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT di Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang". *Skripsi*. Program Studi Perbankan Syariah. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Salatiga.
- Setiawati, Rina dan Parmin. 2019. "Pengaruh Religiusitas, Profesionalisme Dan *Human Capital* Terhadap Kinerja Karyawan BMT Al Amin Gombang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol. 1 (1).
- Sujianto, Eko Agus. 2009. *Aplikasi statistic dengan SPSS 16*. Jakarta: Prestasi Pustaka.