PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Sidik Budiwidodo
Program Studi S2 Manajemen
Universitas Cendekia Mitra Indonesia
sidikbw@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi dan religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengambilan sampelnya menggunakan teknik sampel jenuh. Kuesioner disebar kepada seluruh karyawan CV Citra Pustaka yang berjumlah 103 orang sebagai responden. Uji hipotesis penelitian yang digunakan adalah uji hipotesis terhadap korelasi dengan metode Pearson Product Moment, sedangkan untuk menganalisis pengaruh antar variabel, digunakan metode path analysis (analisis jalur).
Hasil penelitian menemukan bahwa variabel motivasi kerja selain mampu memediasi budaya organisasi juga mampu memediasi religiusitas terhadap kinerja karyawan. Namun secara langsung, religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan budaya organisasi secara langsung mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja, bahkan lebih kuat dibandingkan pengaruhnya secara tidak langsung. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibandingkan religiusitas dan motivasi kerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Religiusitas, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat menentukan karena bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan sebagai dampak kemajuan dan meningkatnya persaingan industri di era digital ini tanpa didukung oleh manusia yang mumpuni sebagai operatornya, tidak akan mudah untuk dapat menghasilkan produktivitas sesuai yang ditargetkan. Zameer et al. (2014) menyatakan bahwa SDM dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, disiplin diri, dan semangat kerja yang baik, sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan, dan pada akhirnya tujuan perusahaan tersebut tercapai. Persoalannya adalah bagaimana menciptakan dan mempengaruhi SDM agar mempunyai kinerja yang lebih baik sehingga akan mampu mempercepat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai literatur manajemen dan penelitian telah banyak dibahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, beberapa di antaranya adalah faktor religiusitas, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

Perusahaan penerbitan dan percetakan dalam menjalankan usahanya pada era ini menghadapi berbagai macam tantangan maupun permasalahan yang secara signifikan berbeda bila dibandingkan dekade sebelumnya. Pada masa pandemi Covid-19 beberapa waktu lalu, pada umumnya perusahaan penerbitan dan percetakan sangat terdampak dan mengalami kerugian yang sangat signifikan dengan beralihnya sistem pembelajaran siswa secara daring atau online, bahkan beberapa di antaranya gulung tikar. Dari hasil survei IKAPI tercatat ada 4,1 % perusahaan penerbitan buku dan percetakan yang memiliki kesanggupan beradaptasi untuk tetap survive mempertahankan kinerjanya. CV Citra Pustaka merupakan salah satu perusahaan penerbitan buku dan percetakan yang tetap survive dan eksis dalam mempertahankan kinerjanya. Bahkan berdasarkan data empat

tahun terakhir (2020 – 2023) sebagaimana disampaikan oleh Direktur Utamanya, Drs. H. Rubiyanto, perusahaan ini terus membukukan peningkatan omzet yang signifikan.

Adanya keberhasilan CV Citra Pustaka tidak terlepas dari optimalnya kinerja para karyawannya. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, CV Citra Pustaka juga menerapkan budaya organisasi yang memiliki nilai-nilai religiusitas yang diperkirakan memberikan dorongan kepada para karyawannya untuk selalu mengedepankan urusan akhirat dalam aktivitas kerja

LATAR BELAKANG

Sejak usia dini, generasi Alpha sudah dikenalkan dengan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang lebih maju, mempermudahkan mereka menjadi pribadi yang lebih mandiri, multitasking dan mudah mencari informasi. Moral sangat berperan penting pada pertumbuhan anak karena dapat mempengaruhi perilaku dan sikap sehari-hari. Moral anak dapat dipengaruhi melalui lingkungan maupun materi pembelajaran disekolah. Dampak globalisasi dapat mempengaruhi kebudayaan masyarakat hingga gaya hidup. Seorang anak tanpa bimbingan orang tua akan hanyut terseret arus westernisasi sehingga perlahan mulai meninggalkan kebudayaan daerah.

Perlunya pembelajaran kebudayaan berbahasa Sunda kepada anak sejak dini dapat membentuk karakter dengan budi pekerti yang baik serta perilaku yang tertanam dalam budaya Sunda terutama kepada orang tua. Keuntungan dari metode pembelajaran melalui video motion dapat membuat anak lebih tertarik dan antusias dalam mempelajari materi khususnya kebudayaan daerah. Dengan perancangan video motion cerita rakyat Dalem Boncel, diharapkan anak bisa mempelajari kebudayaan berbahasa Sunda serta pembelajaran moral hormat terhadap orang tua dengan cara yang baru dan menyenangkan.

LANDASAN TEORI

1. Kinerja

Menurut Swanson dan Holton III (2008), kinerja adalah output produk yang dinilai dari suatu sistem dalam bentuk barang atau jasa. Setelah unit kinerja berupa barang dan/atau jasa ini diidentifikasi, unit tersebut biasanya diukur dalam hal kuantitas produksi, waktu, dan fitur kualitas. Sedangkan Mathis dan Jackson (2011) berpendapat terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yaitu: 1) kemampuan individu melakukan pekerjaan, 2) upaya yang dikeluarkan, dan 3) dukungan organisasi.

Untuk mengukur kinerja karyawan, menurut Bernardin & Russel ada enam dimensi kinerja, yaitu: 1) quality (kualitas), 2) quantity (kuantitas), 3) timeliness (ketepatan waktu), 4) cost effectiveness (efektivitas biaya), 5) need for supervision (kemandirian), dan 6) interpersonal impact (hubungan antar perseorangan). Enam dimensi kinerja tersebut yang akan digunakan sebagai indikator dalam penelitian ini.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Ivancevich et al. (2014) adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan. Selanjutnya Edgar Schein (1992) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid, dan oleh karena itu, perlu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

Menurut Robbins dan Timothy (2013), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakannya dari organisasi lain. Ada

tujuh karakteristik yang merupakan hakekat dari budaya organisasi yaitu: 1) *Innovation and risk taking*, 2) *attention to detail*, 3) *outcome orientation*, 4) *people orientation*, 5) *team orientation*, 6) *aggressiveness*, dan 7) *stability*.

3. Religiusitas

Menurut Rakhmat (2003), religiusitas bisa diartikan sebagai keberagamaan, yaitu suatu keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatannya kepada Agama. Delener (1990) berpendapat, religiusitas adalah ukuran keyakinan seseorang terhadap nilai-nilai agama dan aktualisasi dalam kehidupan. Sedangkan Ying Fei Héliot et al. (2020) menyatakan bahwa norma saat ini dalam kebijakan tempat kerja cenderung berfokus untuk mengakomodir aspek keagamaan, seperti penyisihan waktu shalat dan waktu istirahat untuk menjalankan ibadah.

Berdasarkan dimensi religiustas versi Glock dan Stark yang pada dasarnya digunakan dalam penelitian di lingkungan masyarakat Barat yang mengacu pada agama Kristen, maka agar pengukuran religiusitas ini bisa diberlakukan bagi umat Muslim, Ancok dan Suroso (2011) menjabarkannya ke dalam 5 dimensi, yaitu: 1) dimensi keyakinan (*the ideological dimension*), dapat disejajarkan dengan akidah, 2) dimensi praktik agama (*the ritualistic dimension*), disejajarkan dengan syari'ah, 3) dimensi pengalaman (*the experiental dimension*), disejajarkan dengan ihsan, 4) dimensi pengetahuan agama (*the intellectual dimension*) atau ilmu, dan 5) dimensi konsekuensi (*the consequential dimension*), disejajarkan dengan akhlaq.

4. Motivasi Kerja

Motivasi menurut Jason et al, (2009) adalah serangkaian kekuatan energik yang berasal dari dalam dan di luar seorang karyawan untuk memulai usaha terkait dengan pekerjaan, dan menentukan arah, intensitas, dan ketekunannya. Sedangkan Armstrong dan Taylor (2014) berpendapat bahwa motivasi adalah perilaku yang diarahkan pada tujuan. Strategi motivasi bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja dan mengembangkan kebijakan dan praktik yang akan memberikan tingkat kinerja atau kinerja yang lebih tinggi terhadap karyawan.

Luthans and Doh (2018) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu proses psikologis melalui keinginan atau kebutuhan yang tidak terpuaskan yang mengarah pada dorongan yang ditujukan pada tujuan atau insentif. Selanjutnya mereka menjelaskan bahwa terdapat tiga elemen dasar dalam proses ini, yaitu kebutuhan, dorongan, dan pencapaian tujuan atau insentif. Tiga elemen inilah yang menjadi indikator variabel motivasi kerja dalam penelitian ini.

Hipotesis

H_1 : Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
H_2 : Ada pengaruh positif dan signifikan religiusitas thd kinerja karyawan
H_3 : Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja thd kinerja karyawan
H_4 : Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi thd motivasi kerja
H_5 : Ada pengaruh positif dan signifikan religiusitas thd motivasi kerja
H_6 : Ada pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*
H_7 : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*

METODOLOGI

Penelitian dilaksanakan di Perusahaan Penerbit dan Percetakan CV Citra Pustaka yang beralamat di jalan Diponegoro No. 76 A Desa Kertonatan, Kecamatan Kartasura, Kabupaten Sukoharjo Jawa Tengah. Waktu penelitian dimulai pada bulan Juni 2024 sampai dengan bulan Agustus 2024. Penelitian ini menggunakan desain penelitian

kuantitatif, di mana data primernya didapatkan dengan cara pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan kuesioner. Data primer ini diperkuat dengan data sekunder yang dikumpulkan dari berbagai dokumentasi CV Citra Pustaka, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV Citra Pustaka Kartasura yang berjumlah 103 karyawan. Melihat jumlah populasi yang tidak terlalu banyak maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 103 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. *Pearson Product Moment*

Teknik statistik ini digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (hubungan) antara dua variabel. Jadi hipotesis penelitian merupakan upaya untuk membuktikan ada tidaknya hubungan antara dua variabel tersebut. Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel itu. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan ukuran kuat lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi sebagaimana ditunjukkan melalui tabel di bawah ini: (Sugiyono, 2015)

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara religiusitas dan kinerja karyawan, pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25. Penentuan hasilnya didasarkan pada kriteria keputusan berikut:

a. Jika nilai r (r hitung) disertai oleh signifikansi (sig.) < 0,05, maka variabel bebas memiliki korelasi yang signifikan dengan variabel terikat.
b. Jika nilai r (r hitung) disertai oleh signifikansi (sig.) > 0,05, maka variabel bebas tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan variabel terikat.

Dari perhitungan dengan program SPSS tersebut didapatkan hasil di bawah ini.

Tabel 2. Korelasi religiusitas terhadap kinerja

Correlations		Religiusitas	Kinerja
Religiusitas	Pearson Correlation	1	.470**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	103	103
Kinerja	Pearson Correlation	.470**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	103	103

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel di atas terlihat koefisien korelasi antara religiusitas (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah (r) = 0,470 disertai signifikansi 0,000 (< 0,05). Berdasarkan kriteria keputusan di atas, dapat ditunjukkan bahwa korelasi dari kedua variabel tersebut adalah kategori cukup kuat, positif, dan signifikan.

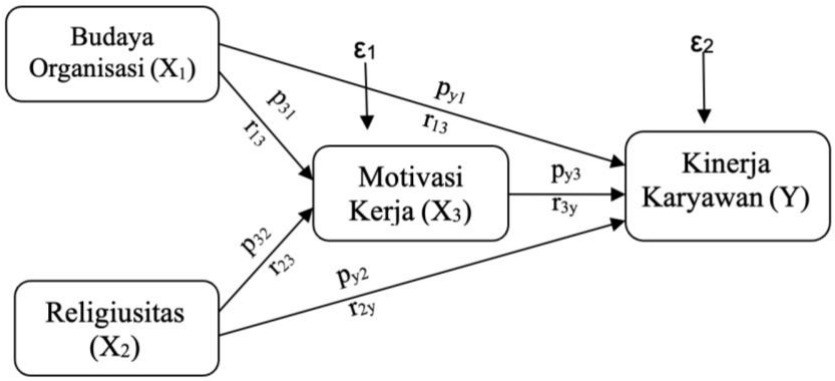
Dengan menggunakan cara yang sama, maka didapatkan hasil secara keseluruhan sebagaimana ditampilkan dalam tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Perhitungan dan Uji Hipotesis Korelasi

No	Korelasi	Koefisien Korelasi	Nilai Sig.	Kriteria	Keterangan
1	Religiusitas thd kinerja karyawan	0,470	0,000	< 0,05	Berkorelasi cukup kuat dan signifikan
2	Budaya Organisasi thd kinerja karyawan	0,737	0,000	< 0,05	Berkorelasi kuat dan signifikan
3	Motivasi kerja thd kinerja karyawan	0,733	0,000	< 0,05	Berkorelasi kuat dan signifikan
4	Religiusitas thd motivasi kerja	0,535	0,000	< 0,05	Berkorelasi cukup kuat dan signifikan
5	Budaya Organisasi thd motivasi kerja	0,753	0,000	< 0,05	Berkorelasi kuat dan signifikan

2. Pengujian Model Melalui Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengujian model dilakukan untuk mengetahui apakah model kausalitas dengan metode analisis jalur yang digunakan sudah benar atau belum. Pengujian model dilakukan menggunakan analisis jalur model *trimming*, yaitu ketika koefisien jalur yang diuji ternyata ada variabel yang tidak signifikan, maka peneliti perlu memperbaiki model struktur jalur yang telah dihipotesiskan tersebut dengan menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Model struktural dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1. Model Struktural Hubungan Kausal X1, X2, X3, dan Y.

Perhitungan dilakukan lebih lanjut sesuai dengan langkah-langkah analisis jalur. Nilai koefisien jalur tersebut dihitung dan diuji signifikansinya melalui statistik uji t. Koefisien jalur p dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan apabila nilai thitung > ttabel dan nilai p-value (sig) < 0,05. Apabila jalur yang diuji menunjukkan nilai koefisien yang tidak signifikan, maka jalur tersebut dihilangkan.

a. Perhitungan Koefisien Jalur pada Sub Struktur 1

Hubungan kausal antar variabel pada sub struktur 1 terdiri dari satu variabel endogen yaitu Y dan tiga variabel eksogen yaitu X1, X2, dan X3, sehingga persamaan sub struktur 1 adalah sebagai berikut:

$Y = py1\ X1 + py2\ X2 + py3\ X3 + \varepsilon 2$

Hasil pengolahan data dengan SPSS dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 4. Output Koefisien Jalur Sub Struktur 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785[a]	.616	.605	4.869

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Religiusitas, Budaya Organisasi

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.780	6.934		.401	.689
	Budaya Organisasi	.347	.081	.417	4.281	.000
	Religiusitas	.038	.083	.034	.454	.651
	Motivasi Kerja	.480	.117	.400	4.105	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis jalur sub struktur 1 seperti terlihat pada tabel 4 di atas, masing-masing diperoleh nilai:

a. p_{y1} = Beta = 0,417 (t = 4,281 dan probabilitas (sig) = 0,00)
b. p_{y2} = Beta = 0,034 (t = 0,454 dan probabilitas (sig) = 0,651)
c. p_{y3} = Beta = 0,400 (t = 4,105 dan probabilitas (sig) = 0,000)

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 103 responden dan banyaknya variabel adalah 4. Pengujian hipotesis dengan α = 5% dan derajat bebas pengujian adalah n – k = 103 – 4 = 99, didapatkan nilai t_{tabel} = 1,660. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien jalur p_{y1} dan p_{y3} kedua-duanya mempunyai pengaruh yang signifikan karena nilai t_{hitung} dari kedua koefisien jalur tersebut (4,281 dan 4,105) lebih besar daripada t_{tabel} = 1,660. Kedua nilai koefisien jalur tersebut diikuti dengan nilai p-value (sig) = 0,000 < 0,05, sehingga baik budaya organisasi maupun motivasi kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan koefisien jalur p_{y2} yang tidak mempunyai pengaruh signifikan pada □ = 5%, karena t_{hitung} (= 0,454) < t_{tabel} dan nilai p-value (sig) = 0,651 (> 0,05). Dari analisis ini, religiusitas secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga jalur ini bisa dihilangkan dan selanjutnya model persamaan sub struktur 1 perlu dilakukan *trimming.*

Tabel 5. Output Koefisien Jalur Sub Struktural 1 setelah *trimming*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.785[a]	.616	.608	4.849

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.260	6.094		.699	.486
	Budaya Organisasi	.356	.079	.427	4.528	.000
	Motivasi Kerja	.493	.113	.411	4.358	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

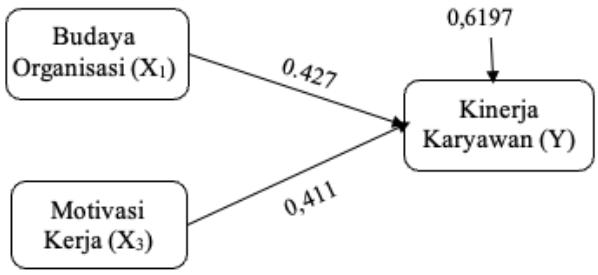
Dari analisis jalur sub struktur 1 setelah *trimming* seperti terlihat pada tabel di atas, diperoleh hasil bahwa koefisien jalur p_{y1} dan p_{y3} signifikan. Berdasarkan tabel Model Summary dapat dilihat bahwa besarnya nilai R Square (R^2) adalah 0,616. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh X_1 dan X_3 terhadap Y adalah sebesar 61,6%, sedangkan sisanya yaitu 38,4% merupakan kontribusi dari variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian. Untuk menghitung nilai ε_2 dapat digunakan rumus:

$$\varepsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,616} = 0,6197.$$

Dari hasil perhitungan dan pengujian di atas, maka persamaan struktural untuk sub struktur 1 menjadi:

$Y = 0,427\ X_1 + 0,411\ X_3 + 0,6197$

Sehingga diperoleh diagram jalur model sub struktur 1 sebagai berikut:



Gambar 2. Diagram Jalur sub struktural 1 setelah trimming.

b. Perhitungan Koefisien Jalur pada Sub Struktur 2

Hubungan kausal antar variabel pada sub struktur 2 terdiri dari satu variabel endogen yaitu X_3 dan dua variabel eksogen yaitu X_1 dan X_2. Persamaan sub struktur 2 adalah sebagai berikut:

$$X_3 = p_{31}\ X_1 + p_{32}\ X_2 + \varepsilon_1$$

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS dan analisis jalur sub struktur 2, diperoleh nilai:

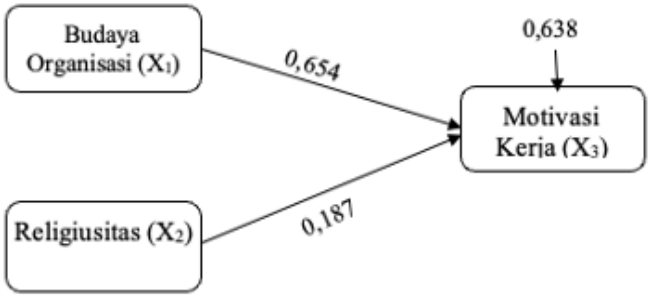
a. p_{31} = 0,654 (t = 8,675 dan probabilitas (sig) = 0,00)
b. p_{32} = 0,187 (t = 2,476 dan probabilitas (sig) = 0,015)

Dari hasil analisis dapat ditunjukkan bahwa koefisien jalur p_{31} dan p_{32} mempunyai pengaruh signifikan pada □ = 5%, sehingga baik budaya organisasi maupun religiusitas secara langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dari

hasil perhitungan didapatkan nilai $\varepsilon_1 = 0{,}638$, maka persamaan untuk sub struktur 2 menjadi:

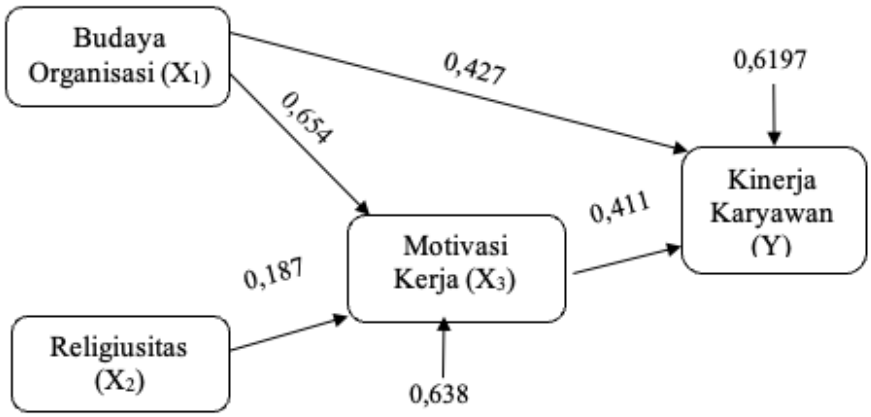
$$X_3 = 0{,}654\ X_1 + 0{,}187\ X_2 + 0{,}638$$

Selanjutnya diperoleh diagram jalur model sub struktur 2 berikut:



Gambar 3. Diagram Jalur pada sub struktur 2.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pada sub struktur 1 dan sub struktur 2 tersebut, maka dapat digambarkan model baru sebagai berikut:



Gambar 4. Model Baru Struktural Hubungan Kausal X_1, X_2, X_3, dan Y

Dari gambar tersebut terlihat bahwa, nilai koefisien jalur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berubah menjadi 0,411, sehingga pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja (pengaruh tidak langsung) menjadi $p_{32} \times p_{y3} = 0{,}187 \times 0{,}411 = 0{,}077$. Berdasarkan hasil perhitungan ini, bisa dikatakan bahwa pengaruh tidak langsung religiusitas yang dimediasi oleh motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan gambar 5 di atas terlihat bahwa, efek/pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja berubah menjadi sebesar 0,427, sedangkan pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja adalah $p_{31} \times p_{y3} = 0{,}654 \times 0{,}411 = 0{,}269$. Dengan membandingkan dua besaran tersebut ditemukan bahwa pengaruh secara langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung, artinya bahwa budaya organisasi secara langsung lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan apabila melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis pada besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel budaya organisasi dan religiusitas terhadap kinerja karyawan dengan variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening, ditampilkan dalam tabel 6.

Tabel 6. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Religiusitas, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Variabel		Pengaruh		
Independen	Dependen	Langsung	Tidak langsung	Total
Religiusitas	Kinerja	-	0,077	0,077
Budaya Organisasi	Kinerja	0,427	0,269	0,696
Motivasi Kerja	Kinerja	0,411	-	0,411

Dari gambar 4 dan tabel 6 menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu menjadi variabel mediasi (*intervening*) antara religiusitas terhadap kinerja. Artinya bahwa dengan semakin meningkatnya aspek religiusitas, maka ini akan menjadi dorongan (motivasi) bagi karyawan untuk melakukan hal terbaik yang bisa dilakukan, sehingga pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi kerja sebagai variabel *intervening* juga mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, namun demikian budaya organisasi secara langsung memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan. Dengan membandingkan hasil perhitungan di atas, antara variabel religiusitas, budaya organisasi, dan motivasi kerja, maka budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah: (1) Budaya organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara langsung, budaya organisasi mempunyai pengaruh yang lebih besar dari pada tidak langsung. Budaya organisasi juga merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel religiusitas maupun motivasi kerja. (2) Religiusitas tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. (3) Motivasi kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Budaya organisasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan (5) Religiusitas berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ancok, Djamaludin dan Fuat Nasori Suroso, Psikologi Islami: Solusi Islam atas Problem-problem Psikologi, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.

Armstrong, Michael dan Stephen Taylor, Armstrong's handbook of human resource management practice, 13th edition, London: Kogan Page, 2014.

Colquitt, Jason, Jeffery Lepine, and Michael J. Wesson. Organizational Behavior, Improving Performance And Commitment In The Workplace. (New York: McGraw Hill company Inc, 2009).

Delener, Nejdet, "The Effects of Religious Factors on Perceived Risk in Durable Goods Purchase Decisions," Journal of Consumer Marketing (1990).

Héliot, Y. F., Gleibs, I. H., Coyle, A., Rousseau, D. M., dan Rojon, C., "Religious identity in the workplace: A systematic review, research agenda, and practical implications," Human Resource Management 59, no. 2 (2020): 153–173.

Ivancevich, John M., Robert Konopaske, and Michael T. Matteson, Organizational Behavior and Management, 10th edition, USA: McGraw-Hill Book Co., 2014.

Luthans, Fred dan Jonathan P. Doh, International Management: Culture, Strategy, and Behavior, 10th Edition, New York: McGraw Hill Education, 2018.

Mathis, R. L. dan J. H. Jackson, Human Resource Management, 13th Edition, Ohio: Cengage Learning, 2011.

Rakhmat, Jalaludin, Psikologi Agama, sebuah pengantar, Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2003.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, Organizational Behavior, 15th Edition, New Jersey: Pearson Education, 2013.

Sarwono, Jonathan, path Analysis: Teori Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi (Menggunakan SPSS), Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2016.

Schein, H Edgar, Organizational Culture and Leadership, Second Edition, San Francisco: Jossey Bass Publishers, 1992.

Sugiyono. Statistika Untuk Penelitian., Bandung: CV Alfabeta, 2015.

Swanson, Robert. A. dan Elwood F. Holton III. Foundations of Human Resource Development. 2nd Ed., San Fransisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc, 2008.

Zameer, Hashim at al., “The Impact of the Motivation on The Employee"s Performance in Beverage Industry of Pakistan”, Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences 4, no. 1, (2014): 293-298.