

**DAMPAK KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI
MODERATING**



Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

YUNY MUZARO'AH

B100130248

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**DAMPAK KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI
MODERATING**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

YUNY MUZARO'AH

B100130248

Telah diperiksa dan di setujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Ahmad Mardalis, SE., MBA)

HALAMAN PENGESAHAN
DAMPAK KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN RELIGIUSITAS
SEBAGAI MODERATING

Yang ditulis oleh:

YUNY MUZARO'AH

B100130248

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis

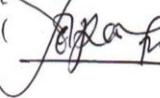
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada Hari Sabtu, 4 November 2017

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

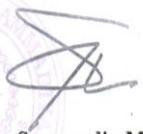
Susunan Dewan Penguji :

1. Ahmad Mardalis, SE., MBA
Ketua Dewan Penguji
2. Basworo Dibyo, SE, M.Si
Sekretaris Dewan Penguji
3. Imronudin, M.Si, Ph.D
Anggota Dewan Penguji

()
()
()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta


(Dr. Syamsudin M.M.)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat pernah ditulis oleh orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 5 November 2017

Penulis,



YUNI MUZARO'AH

B100130248

DAMPAK KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI MODERATING

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kepemimpinan dengan religiusitas sebagai moderator terhadap kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan metode *convenience sampling*. Populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan di Universitas Muhammadiyah Surakarta yang berjumlah sebanyak 100 responden. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji F, koefisien determinasi (*adjusted R²*), dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Religiusitas dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Komitmen organisasi, kepemimpinan, religiusitas dan interaksi antara hubungan komitmen organisasi dengan religiusitas dan hubungan kepemimpinan dengan religiusitas berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dan model tersebut telah lolos dari pengujian asumsi klasik.

Kata kunci: Komitmen organisasi, kepemimpinan, religiusitas dan kinerja karyawan

Abstract

*Intention of this research have to analyse influence of organizational commitment and leadership with religiosity as moderator to employees performance in Muhammadiyah University of Surakarta. Technique of sample intake used is the non probability sampling with convenience sampling method. Population and sample used at this research is employees in Muhammadiyah University of Surakarta amounting to counted 100 respondents. Hypothesis tested in this research use analyzer validity test, reliabilities test, classical assumption tests, doubled linear regression, F test, coefficient of determinacy (*adjusted R²*), and t test. Result of the research indicate that organizational commitment and leadership have influence to employees performance. Religiosity and leadership have influence to relation between organizational commitment with employees performance. Organizational commitment, leadership, and religiosity interaction between relation of organizational commitment with religiosity and leadership relation with religiosity have an effect on by together to employees performance and the model have got away from the tested of classic assumption.*

Keyword: Organizational commitment, leadership, religiosity and employees performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi tersebut. Setiap perusahaan apapun bentuknya dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dari suatu perusahaan. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya

sehingga terjadi peningkatan kinerja dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan. Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah komitmen organisasi. Yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen karyawan terhadap organisasi di tempat bekerja (Sapitri, 2016).

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Sedangkan manajer yang berhasil adalah manajer yang mampu melihat sumber daya yang mampu dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan (Nurandini, 2014). Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya.

Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan perusahaan menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan (Sapitri, 2016).

Setiap perusahaan apapun bentuknya dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir kemampuan berfikir, bertindak serta trampil dalam menghadapi kesuksesan dari suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja karyawan (Windiaty 2012).

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian jika gaya kepemimpinan yang diterapkan baik dan dapat memberikan arahan yang baik

kepada bawahan, maka akan timbul kepercayaan bagi bawahan, sehingga semangat kerja bawahan meningkat yang juga mempengaruhi kinerja karyawan ke arah yang lebih baik. Siagian berpendapat bahwa kiranya dapat dikatakan mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peran yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Fauzi, 2011).

Religiusitas merupakan aspek yang telah dihayati oleh individu di dalam hati, getaran hati nurani pribadi dan sikap personal. Hal serupa juga diungkapkan oleh Glock & Stark, mengenai religiusitas yaitu sikap keberagamaan yang berarti adanya unsur internalisasi agama ke dalam diri seseorang (Rohayati, 2014).

Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS) adalah lembaga pendidikan tinggi dibawah persyarikatan muhammadiyah yang berdiri sejak 24 Oktober 1981, telah tumbuh dan berkembang sebagai salah satu perguruan tinggi bergengsi ditingkat nasional serta ditingkat internasional. Dengan kegiatan belajar mengajarnya, UMS menerapkan “Wacana Keilmuan dan Keislaman“, yakni mampu menumbuhkan budaya islam yang menguasai ilmu pengetahuan dan ketrampilan yang dilandasi nilai – nilai keislaman. Oleh karena itu, penanaman sikap kerja keras, jujur, ikhlas, sabar, berintegritas tinggi, pemikiran positif, rasional objektif, adil dan berhati bersih kepada segenap sivitas akademika menjadi landasan moral pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan ilmu – ilmu keislaman menyongsong era globalisasi.

2. METODE PENELITIAN

2.1. Populasi, Sampel dan Metode Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2010) populasi merupakan seluruh data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah di tentukan. Populasi berkaitan dengan data-data. Jika setiap manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama dengan banyaknya manusia. Populasi dalam penelitian ini yaitu para karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. Sugiono (2008:118) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis mengambil sampel sebanyak 100 responden dari karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *non probability sampling* yaitu *convenience sampling* yang merupakan metode pengambilan sampel yang mudah diperoleh dan mampu menyediakan informasi (Sugiyono, 2010: 57),

artinya siapa saja dosen Universitas Muhammadiyah Surakarta yang dapat memberikan informasi baik secara sengaja atau tidak sengaja kebetulan bertemu dengan peneliti, dapat digunakan sebagai sampel penelitian.

2.2. Metode Analisis Data

Data penelitian dianalisis menggunakan pengujian instrumen penelitian (uji validitas dan reliabilitas) dan uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas) serta uji statistik untuk pengujian hipotesis (Ghozali, 2011). Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi moderasi. Adapun persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 * M + \beta_4 X_2 * M + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

X_1 : Komitmen Organisasi

X_2 : Kepemimpinan

M : Religiusitas

$X_1 * M$: Interaksi Komitmen Organisasi dengan Religiusitas

$X_2 * M$: Interaksi Kepemimpinan dengan Religiusitas

$\beta_1 - \beta_4$: Koefisien regresi

e : Variabel pengganggu (tidak dihitung)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Uji Analisis Regresi

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Variabel	Koefisien Regresi
(Konstan)	-0,794
Komitmen Organisasi	0,200
Kepemimpinan	-1,294
Religiusitas	2,026
Komitmen Organisasi*Religiusitas	0,038
Kepemimpinan*Religiusitas	0,038

Sumber: Data primer diolah, 2017

Adapun persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$KK = - 0,794 + 0,200KO - 1,294Kep + 2,026Rel + 0,038KO*Rel + 0,038Kep*Rel + e$$

Selanjutnya dengan menggunakan hasil persamaan tersebut, hasil regresi dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta untuk persamaan regresi adalah -0,794. Hal ini menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi, kepemimpinan dan religiusitas dianggap konstan maka besarnya kinerja karyawan akan bertambah sebesar 49,135.
- b. Koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,200 dengan parameter positif. Hal ini dapat diartikan setiap terjadi peningkatan terhadap komitmen organisasi maka, akan mengakibatkan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,200.
- c. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 1,294 dengan parameter negatif. Hal ini dapat diartikan setiap terjadi penurunan terhadap kepemimpinan maka, akan mengakibatkan terjadi penurunan pada kinerja karyawan sebesar 1,294.
- d. Koefisien regresi religiusitas sebesar 2,026 dengan parameter positif. Hal ini dapat diartikan setiap terjadi peningkatan terhadap religiusitas maka, akan mengakibatkan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 2,026.
- e. Koefisien regresi komitmen organisasi*religiusitas sebesar 0,038 dengan parameter positif. Hal ini dapat diartikan setiap terjadi peningkatan terhadap komitmen organisasi*religiusitas maka, akan mengakibatkan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,038.
- f. Koefisien regresi kepemimpinan*religiusitas sebesar 0,038 dengan parameter positif. Hal ini dapat diartikan setiap terjadi peningkatan terhadap kepemimpinan*religiusitas maka, akan mengakibatkan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,038.

3.2. Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

Keterangan	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
KO	3,530	1,984	0,001	Signifikan
Kep	3,944	1,984	0,000	Signifikan
F	= 12,167	Sig.	= 0,000	Model Fit
<i>adjusted R</i> ²	= 0,361			Variabilitas Fit

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,530 sedangkan besarnya t_{tabel} adalah 1,984, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $p-value < tingkat\ keyakinan\ \alpha = 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,944 sedangkan besarnya t_{tabel} adalah 1,984, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $p-value < tingkat\ keyakinan\ \alpha =$

0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis secara serentak diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $12,167 > F_{tabel}$ sebesar 3,09 dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi, kepemimpinan, religiusitas dan interaksi antara komitmen organisasi*religiusitas dan kepemimpinan*religiusitas berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa variabel independen dalam penelitian ini yang terdiri dari komitmen organisasi, kepemimpinan, religiusitas dan interaksi antara komitmen organisasi*religiusitas dan kepemimpinan*religiusitas mampu menjelaskan variabilitas variabel dependen kinerja karyawan sebesar 36,1%. Sementara itu, sisanya sebesar 63,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

3.3. *Moderate Regression Analysis (MRA)*

Tabel 3. Hasil Uji *Moderate Regression Analysis (MRA)*

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
KO	0,194	1,984	0,847	Tidak Signifikan
Kep	-1,588	1,984	0,116	Tidak Signifikan
Rel	2,693	1,984	0,008	Signifikan
KO*Rel	2,255	1,984	0,026	Signifikan
Kep*Rel	2,102	1,984	0,038	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan di atas dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi dan kepemimpinan dengan interaksi dari religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penjelasan untuk masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil *analisis Moderated Regression Analysis (MRA)*, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,255 sedangkan besarnya t_{tabel} adalah 1,984, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $p\text{-value} < \text{tingkat keyakinan } \alpha = 0,05$ ($0,026 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa religiusitas dengan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil *analisis Moderated Regression Analysis (MRA)*, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,102 sedangkan besarnya t_{tabel} adalah 1,984, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $p\text{-value} < \text{tingkat keyakinan } \alpha = 0,05$ ($0,038 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa religiusitas dengan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.4. Pembahasan

Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa struktur kerja yang jelas dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Manajemen kinerja organisasi yang baik, akan memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan, dengan lingkungan kerja yang baik akan dicapai peningkatan produktivitas karyawan maupun produktivitas organisasi. Artinya dengan adanya komitmen dari karyawan terhadap organisasinya, maka akan menghasikan kinerja yang lebih optimal dan tidak bertolak belakang dengan amanat organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irefin dan Mechanic (2014), Fauzan dan Sumiyati (2014), Respatiningsih dan Sudirjo (2015) serta Lukman dan Adolfina (2015) yang memberikan konfirmasi empiris bahwa komitmen organisasi terbukti mempengaruhi kinerja karyawan.

Implikasi dari pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang positif signifikan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya sebuah komitmen yang jelas terhadap organisasinya. Upaya meningkatkan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan sikap yang lebih terbuka, dalam arti menandakan bahwa sebagian karyawan merasa loyal (setia) terhadap perusahaan yang disebabkan oleh berbagai hal yang mengacu pada keterikatan emosional (bahagia, bangga, dan merasa memiliki organisasi), serta menghilangkan efek negatif (rasa ingin meninggalkan organisasi) dari seorang karyawan pada organisasi.

Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin yang efektif akan meningkat, bila organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif organisasi, berbagai perilaku dan teknik tersebut akan dapat dipelajari yang akan menentukan keberhasilan suatu organisasi yang dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Artinya keberadaan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas untuk peningkatan kinerja dari karyawannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2011), Sari (2014), serta Garcia dan Amron (2014) yang memberikan konfirmasi empiris bahwa kepemimpinan terbukti mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil ini menjelaskan bahwa kepemimpinan berimplikasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan adanya seorang pemimpin yang mampu membuat

kebijakan dengan tepat dan menunjukkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan masalah. Namun ada juga hal-hal yang menjadi faktor pelemahan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan adanya sebagian pemimpin yang belum bisa menerima setiap saran atau masukan dari karyawan/bawahan serta belum mampu dengan jelas memberikan ide-ide atau gagasan kreatif yang berhubungan dengan pekerjaan, sehingga kinerja yang diharapkan menjadi terkendala dan menjadi kurang optimal.

Komitmen organisasi dengan religiusitas sebagai pemoderasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan yang profesional dalam pekerjaannya akan menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang mereka miliki lebih baik, sehingga kinerja mereka semakin baik. Dengan religiusitas yang matang merupakan faktor yang menentukan dalam pembentukan watak dan kepribadian karyawan yang pada akhirnya menentukan sebuah komitmen terhadap organisasi dan pada akhirnya menghasilkan kinerja yang terarah dan terukur. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wening dan Choerudin (2015) yang memberikan konfirmasi empiris bahwa komitmen organisasi dengan religiusitas pemoderasi terbukti mempengaruhi kinerja karyawan.

Implikasi dari interaksi antara religiusitas dengan komitmen organisasi yang menjadikan kinerja karyawan lebih optimal harus dipahami berdasarkan tingkat religiusitas yang dimiliki oleh karyawan, hendaknya mengacu pada profesionalitas dalam bekerja dianjurkan oleh agama Islam. Profesionalitas merupakan ciri implementasi dari tingkatan seseorang yang mempunyai tingkat religiusitas tinggi. Disamping itu harus di lihat pula komitmen organisasional yang mengacu pada perasaan-perasaan seorang individu akan organisasi secara keseluruhan. Selain itu dengan adanya komitmen yang jelas, dimana merupakan dimensi perilaku yang penting yang dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi, dimana dengan mengetahui komitmen yang dimiliki karyawan, organisasi dapat menentukan arah kebijaksanaannya, dengan modal sumberdaya manusia yang tangguh dan berdaya guna sesuai dengan pemahaman dari tingkat relijiusitasnya.

Kepemimpinan dengan religiusitas sebagai pemoderasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa mutu kepemimpinan yang mengutamakan religiusitas yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam optimalisasi kinerja para pegawainya. Hasil penelitian ini sesuai

dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Osman-Gani, dkk. (2010) yang memberikan konfirmasi empiris bahwa kepemimpinan dengan religiusitas sebagai pemoderasi terbukti mempengaruhi kinerja karyawan.

Sesuai dengan pola hubungan interaksi antara religiusitas dengan kepemimpinan dapat memberikan implikasi yang jelas dengan indikasi yang menyangkut lima hal yakni, aqidah, ibadah, amal, akhlak (*ihsan*) dan pengetahuan. Aqidah menyangkut keyakinan kepada Allah, Malaikat, Rasul dan seterusnya. Ibadah menyangkut pelaksanaan hubungan antar manusia dengan Allah. Amal menyangkut pelaksanaan hubungan manusia dengan sesama makhluk. Akhlak merujuk pada spontanitas tanggapan atau perilaku seseorang atau rangsangan yang hadir padanya, sementara ihsan merujuk pada situasi di mana seseorang merasa sangat dekat dengan Allah *Ta'ala*. Ihsan merupakan bagian dari akhlak. Bila akhlak positif seseorang mencapai tingkatan yang optimal, maka ia memperoleh berbagai pengalaman dan penghayatan keagamaan, itulah ihsan dan merupakan akhlak tingkat tinggi. Dengan pemberian suatu rangsangan atau dorongan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan agar bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh pimpinan melalui petunjuk-petunjuk dalam usaha mencapai tujuan sesuai dengan sikap religiusitas yang dimiliki.

4. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil pengujian dengan uji t.
- b. Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil pengujian dengan uji t.
- c. Religiusitas memoderasi/menguatkan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil pengujian dengan uji t.
- d. Religiusitas memoderasi/menguatkan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil pengujian dengan uji t.
- e. Komitmen organisasi, kepemimpinan, religiusitas serta komitmen organisasi dan kepemimpinan yang dimoderasi/diperkuat religiusitas berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil pengujian dengan uji F.

4.2. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

- a. Sampel (responden) dalam penelitian ini sangat terbatas karena jumlah dan lingkup area tidak begitu luas (hanya terbatas pada karyawan di Universitas Muhammadiyah Surakarta) sehingga relatif tidak bisa digeneralisasi untuk populasi yang lebih luas selain karyawan di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Penelitian mendatang dapat menggunakan sampel secara lebih luas agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik, lebih bisa digeneralisasi, bisa memberikan gambaran yang lebih riil tentang kinerja karyawan.
- b. Bagi penelitian mendatang hendaknya dapat menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang digunakan agar hasilnya dapat terdefinisi dengan lebih sempurna, atau bisa juga menambahkan variabel intervening maupun perpaduan antara moderating dan intervening atau menggunakan model terstruktur.
- c. Diperlukan pendekatan kualitatif untuk memperkuat kesimpulan karena instrumen penelitian rentan terhadap persepsi responden yang tidak menggambarkan keadaan yang sebenarnya dalam diri masing-masing. Pendekatan ini bisa dilakukan dengan observasi atau pengamatan langsung ke dalam obyek dilengkapi dengan wawancara atau pertanyaan lisan yang dijadikan lokasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauzan, Alfi Hasan & Sumiyati. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri. Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Fauzi, Imam. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit SKT BRAK BL 53 PT. Djarum Kudus. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negri Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irefin, Peace & Mohammed Ali Mechanic. 2014. Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS) Volume 19, Issue 3, Ver. I (Mar. 2014), PP 33-41 e-ISSN: 2279-0837, p-ISSN: 2279-0845*.
- Lukman, Nazmi Sarah & Adolfiana. 2015. Analisis Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal.1013-1023*.

- Nurandini, Arina. 2014. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). *Skripsi*. Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Osman-Gani, AAhad M., Junaidah Hashim, and Yusof Ismail. 2010. Effects of Religiosity, Spirituality, and Personal Values on Employee Performance: A Conceptual Analysis. *Presented at: 9th International Conference of the Academy of HRD (Asia Chapter), November 11 – November 14, 2010*, Organized by Academy of HRD (Asia Chapter), Shanghai.
- Respatiningsih, ida & Frans Sudirjo. 2015. Pengaruh komitmen organisai, kapabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemasang). *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang ISSN : 2302-2752, Vol. 4 No. 3, 2015*.
- Rohayati, Dwi. 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Relijiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Di Kota Salatiga Dan Kabupaten Semarang. *Skripsi*. Jurusan Syariah Dan EKonomi Islam Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Salatiga.
- Sapitri, Ranty. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip Vol. 3 No. 2-Oktober 2016*.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wening Nur N., dan Achmad Choerudin. 2015. The Influence of Religiosity towards organizational Commitment, Job Satisfaction and Personal Performance. *Polish Journal of Management Studies*.
- Windiati, Neny Ratih. 2012. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Untuk Meninggalkan Perusahaan Dimoderasi Oleh Kerja Keras Dan Pengambilan Keputusan (Studi Kasus: Customer Service Officer Bank Umum Wilayah Jabodetabek). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.