



Pengaruh Pendapatan Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bhakti Idola Tama Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi)

As'ad Isma

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

asadisma@uinjambi.ac.id

Victor Diwantara

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Victordiwantara@uinjambi.ac.id

Ira Puspita Sari

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

irapuspitasari031@gmail.com

Korespondensi penulis: irapuspitasari031@gmail.com

Abstract : *The thesis with the title "The Influence of Income and Religiosity on Employee Performance (Study at PT. Bhakti Idola Tama, Sungai Gelam District, Muaro Jambi Regency)" was written by Ira Puspita Sari, NIM 501190279, Department of Sharia Economics, Sulthan Thaha Saifuddin State Islamic University, Jambi 2023.*

An employee's performance will increase and develop when the employee is satisfied with the income received and an attitude of religiosity in each employee. The aim of this research is to determine the effect of income and religiosity on employee performance.

The research method used in this thesis research is descriptive quantitative. The samples taken were 40 respondents. Data collection techniques by researchers are literature study, observation, interviews and questionnaires.

The results of the research in this thesis are that Income and Religiosity simultaneously or together have a positive and significant effect on the performance of PT employees. Bhakti Idol Tama. It is known that the significance value for income and religiosity (X) simultaneously on Employee Performance (Y) is $0.003 < 0.05$ and the calculated F value $> F$ table ($6.668 > 3.25$). So it can be concluded that H_a is accepted and H_o is rejected. It is hoped that the results of this research can contribute, have an impact or have implications for related parties so that they can be used as a reference for research, scientific development and so on.

Keywords : *Income, Religiosity, Employee Performance*

Abstract: Skripsi dengan judul "Pengaruh Pendapatan dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bhakti Idola Tama Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi)" ini ditulis oleh Ira Puspita Sari, NIM 501190279, Jurusan Ekonomi Syari'ah Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi 2023.

Kinerja seorang karyawan akan meningkat dan berkembang pada saat karyawan tersebut mendapatkan kepuasan pada pendapatan yang diterima dan sikap religiusitas pada diri setiap karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendapatan dan religiusitas terhadap kinerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian skripsi ini yaitu kuantitatif deskriptif. Sampel yang diambil sebanyak 40 responden. Teknik pengumpulan data oleh peneliti adalah studi pustaka, observasi, wawancara, dan angket.

Hasil penelitian dalam skripsi ini adalah Pendapatan dan Religiusitas secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. Bhakti Idola Tama. Hal tersebut diketahui nilai signifikansi untuk pendapatan dan religiusitas (X) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ tabel ($6,668 > 3,25$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, memberikan dampak atau implikasi kepada pihak terkait supaya dapat dijadikan referensi bagi penelitian, pengembangan ilmu pengetahuan dan lain sebagainya.

Kata kunci: Pendapatan, Religiusitas, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Kinerja seorang karyawan akan meningkat dan berkembang pada saat karyawan tersebut mendapatkan kepuasan pada pendapatan yang diterima dan sikap religiusitas pada diri setiap karyawan. Banyaknya faktor yang melatar belakangi kinerja karyawan menunjukkan bahwa untuk menciptakan kinerja sebuah karyawan tidaklah mudah. Hal ini terjadi apabila karyawan dapat menerima variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja mereka maka dapat terbentukla kinerja karyawan yang baik. Sebuah kinerja yang baik akan diperoleh apabila karyawan tersebut puas akan pendapatan yang diterima dan sikap religiusitas pada diri karyawan dalam bekerja.

Seperti saat ini dalam menghadapi persaingan di era globalisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisai dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Organisasi menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pimpinan organisasi.

Dalam hal memotivasi karyawannya Perusahaan dapat fokus pada masalah pemberian pendapatan yang merupakan suatu penghasilan yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawannya sebagai balas jasa berupa gaji, kompensasi dan insentif lainnya untuk menunjang kinerja karyawannya. Jika diperhatikan dan dikelola dengan baik untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawannya yang ada untuk tetap berada dalam perusahaan dengan produktivitas kerja yang tinggi maka untuk mencapaian itu semua perusahaan harus memberikan imbalan atau jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja kepada perusahaan berupa pendapatan.

Salah satu cara dalam meningkatkan dan mempertahankan kinerja seorang karyawan yaitu pemberian upah yang sesuai dengan beban kerja yang dilaksanakan. Pemberian upah yang sesuai dapat dijadikan tolak ukur oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap karyawan yang ada pada instansi mengharapkan pendapatan yang sesuai dengan beban kerja dan kualitas kerja mereka. Menurut Simamora, Pendapatan karyawan adalah seluruh penerimaan baik berupa uang maupun berupa barang yang berasal dari pihak lain maupun hasil usaha yang dinilai atas dasar sejumlah uang dari harta yang berlaku dari saat itu.

Selain pendapatan cara untuk meningkatkan kinerja adalah Sikap religiusitas seorang karyawan senantiasa akan menunjukkan sikap yang lebih bijak dalam menghadapi seluruh tantangan dalam pekerjaannya. Religiusitas merupakan pengetahuan, pengalaman, atau mampu menerapkan konsep dasar islam yang meliputi: aqidah (kepercayaan), syariah (hukum), dan akhlak (sikap) bekerja menjadi bentuk pencapaian dalam melaksanakan suatu bentuk Tindakan yang memiliki tujuan meraih jalan lurus. Dalam agama bekerja merupakan ibadah kepada tuhan dan bentuk praktek dari niat yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai kesuksesan, dan kekaguman terhadap orang lain serta nilai-nilai dalam hidup. Keyakinan tersebut bermaksud untuk memotivasi umat beragama melakukan tugas mereka secara sefektif dan meyakini bahwa Allah mengawasi sehingga seseorang menunjukkan perilaku baik dalam hidup.

PT. Bhakti Idola Tama bertempat di Muaro Jambi telah mengalami perkembangan yang cukup pesat namun masih menghadapi permasalahan terkait dengan kinerja karyawan yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Perusahaan selalu mengharapkan karyawannya dapat meningkatkan dengan baik kinerja karyawannya. PT. Bhakti Idola Tama bertempat di Muaro Jambi adalah perusahaan yang bergerak penjualan peralatan rumah tangga dengan merek Miyako, Shimizu, Rinnai. Lokasi PT. Bhakti Idola Tama tidak terlalu jauh dari jalan lintas sehingga memudahkan karyawan yang ingin bekerja disana. PT. Bhakti Idola Tama juga memiliki beberapa fasilitas pendukung, seperti mobil, forklift, satel, musolah, pantry dan lain-lain.

Berdasarkan dilihat dari asset bahwa kinerja karyawan di PT. Bhakti Idola Tama belum sepenuhnya maksimal. Salah satu faktor yang mengindikasikan bahwa kinerja belum maksimal dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.1

Rata – Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

PERILAKU KERJA	2020			2021			2022		
	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)
Kedisiplinan	30	90	27	30	90	27	30	85	25,5
Kualitas Kerja	40	90	36	40	85	34	40	85	34
Kuantitas Kerja	30	85	25,5	30	80	24	30	75	22,5
JUMLAH	100		88,5			85			82

Sumber : Wawancara di PT.Bhakti Idola Tama, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. Bhakti Idola Tama mengalami penurunan, yaitu pada tahun 2020 sebesar 88,5 %, pada tahun 2021 sebesar 85 %, dan pada tahun 2022 sebesar 82 % .

Tabel 1.2

Standar Nilai Kerja Karyawan

No	Nilai (%)	Kategori
1	91- 100	Sangat Baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	< 60	Buruk

Berdasarkan tabel 1.1 penilaian kinerja pada tahun 2020 yaitu sebesar 88,5 %, pada tahun 2021 sebesar 85 %, dan pada tahun 2022 sebesar 82 % . Hal ini berarti kinerja mengalami penurunan, dikategorikan baik, dilihat dari tabel 1.2 standar nilai kinerja karyawan. Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di PT.Bhakti Idola Tama mengalami penurunan kinerja dari tahun 2020 sampai 2022. Nilai perilaku kinerja dilihat dari aspek kedisiplinan menurun, yaitu sebesar 27% pada tahun 2020, 27% pada tahun 2021 dan 25,5% pada tahun 2022, aspek kualitas kerja menurun, yaitu sebesar 36% pada tahun 2020, 34% pada tahun 2021 dan 34% pada tahun 2022, aspek kuantitas kerja menurun, yaitu sebesar 25,5% pada tahun 2020, 24% pada tahun 2021 dan 22,5% pada tahun 2022.

Data tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Bhakti Idola Tama mengalami penurunan, berdasarkan hasil wawancara penurunan tersebut terjadi karena karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, contohnya apabila karyawan diberi waktu 5 hari, namun karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi waktu yang ditentukan. Kualitas kerja dan kuantitas kerja karyawan mengalami penurunan hal ini dilihat dari turunnya kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan karena beban kerja yang tinggi dan pekerjaan yang dihasilkan kurang memuaskan.

KAJIAN TEORITIS

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja atau *performance*, merupakan prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan/tugasnya, di mana karyawan tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau karyawan yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, *skill*, dan *attitude*-nya pada setiap saat melaksanakan tugasnya. Kinerja pada hakikatnya adalah bentuk perwujudan kerja seseorang pada suatu unit organisasi dimana dia bekerja.

b. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Robbins dan Judge dalam Nurfitriani, beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu :

- 1) Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesemprunaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- 4) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- 6) Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi karyawan yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target ditetapkan atau belum hanya saja dalam melakukan penilaian kinerja ada beberapa hal yang perlu diketahui yaitu:

- 1) Mengukur kemampuan karyawan apakah sesuai kemampuan dengan target yang telah ditetapkan.
- 2) Memperhatikan faktor lingkungan, karena sekalipun karyawan mampu, tetapi lingkungan dalam dan luar tidak mendukung, maka kecil kemungkinan kinerja akan meningkat.
- 3) Dalam melakukan penilaian kinerja harus benar-benar dilakukan secara objektif dan adil, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.

d. Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Gibson menjelaskan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja

1) Faktor individu

Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.

2) Faktor Psikologis

Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja

3) Faktor organisasi

Menurut bernadin berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan, baik secara individual maupun secara kelompok, dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik.

2. Pendapatan

a) Pengertian Pendapatan

Penghasilan adalah hak pekerja atas balas jasa yang diterima dari pemberi kerja, yang dinyatakan dalam bentuk uang kepada pekerjanya atas pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditentukan, dibayar sesuai dengan kontrak kerja, perjanjian atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi karyawan dan keluarganya. Berdasarkan teori ekonomi pendapatan merupakan balas jasa atas penggunaan faktor-faktor produksi yang dimiliki oleh sektor rumah tangga dan sektor perusahaan yang dapat berupa gaji/upah, sewa, bunga, serta keuntungan/profit.

Syariat Islam menganjurkan agar pendapatan yang diterima oleh tenaga kerja, sesuai dengan tenaga kerja yang telah diberikan. Tenaga kerja tidak boleh dirugikan,

ditipu dan eksploitasi tenaganya, karena mengingat keadaan sosial tenaga kerja berada pada posisi perekonomian lemah.

Allah berfirman dalam Al-Quran artinya :

Artinya : “Dan katakanlah “Bekerjalah kamu maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (At-Taubah, 9:105).

Adapun hadist tentang pendapatan sebagai berikut.

Artinya :”Dari Abu Said Al khudri ra., ia berkata Nabi SAW bersabda, ”Barang siapa mempekerjakan pekerja maka tentukanlah upahnya.” (HR. Abdurrazaq).

b) Indikator Pendapatan

Adapun Indikator tingkat pendapatan menurut Bramastuti dalam satiti, yaitu sebagai berikut:

1) Penghasilan yang diterima perbulan

Merupakan penerimaan yang diterima oleh seseorang maupun badan usaha yang diterima dari balas jasa yang telah dilakukannya.

2) Pekerjaan

Merupakan suatu hubungan yang melibatkan dua pihak yakni antara perusahaan dengan karyawan.

3) Anggaran biaya sekolah

Merupakan penerimaan dan pengeluaran yang direncanakan dalam suatu periode kebijakan keuangan (Financial), serta didukung data yang mencerminkan kebutuhan dengan tujuan proses pendidikan.

4) Beban keluarga yang ditanggung.

Merupakan jumlah pengeluaran yang digunakan oleh anggota keluarga lainnya yang dihitung dalam periode tertentu.

c) Jenis-Jenis Pendapatan

Menurut Kadar Nurjaman pendapatan (kompensasi gaji atau upah) dapat dibedakan jenis-jenisnya menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Berikut penjelasannya:

- 1) Kompensasi langsung, yaitu penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- 2) Kompensasi tidak langsung, yaitu pemberian pembagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap.

d) Faktor-Faktor Pendapatan

Menurut Melayu S.P Hasibuan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besarnya pemberian pendapatan antara lain sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- 3) Produktivitas kerja karyawan, posisi jabatan
- 4) Pendidikan dan pengalam kerja

3. Religiusitas

a) Pengertian Religiusitas

Religiusitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2020) memiliki arti pengabdian terhadap agama. Seseorang dapat disebut religius jika mereka dapat mengetahui arti hidup serta aktivitas sehari-hari lebih baik daripada saat sebelumnya. Religiusitas tidak hanya diwujudkan dalam beribadah saja, namun juga melakukan aktivitas lain yang didorong dengan dasar agama. Bukan hanya aktivitas yang Nampak dan dapat dilihat mata, namun juga aktivitas yang tidak Nampak dan terjadi dalam hati seseorang. Karena itu religiusitas seseorang akan meliputi beberapa macam sisi atau dimensi.

Menurut beberapa pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa religiusitas adalah tingkat keyakinan seorang individu dalam menaati aturan agama yang dianut serta menerapkan dalam kehidupan sehari-hari. Religiusitas dalam islam dapat diartikan sebagai melaksanakan aturan agama islam dengan menyeluruh.

Allah berfirman dalam Al-Quran artinya :

Artinya : "Wahai orang-orang yang beriman! Masuklah ke dalam Islam secara keseluruhan, dan janganlah kamu ikuti langkah-langkah setan. Sungguh, ia musuh yang nyata bagimu."
(QS. Al-Baqarah 2: Ayat 208).

b) Indikator-Indikator Religiusitas

Pendapat mengenai religiusitas seperti yang dikutip oleh Najmudin & Syihabudin mengemukakan bahwa religiusitas dapat diukur dengan lima indikator, yaitu :

1) Keyakinan ideologis

Setiap agama mempertahankan seperangkat kepercayaan dimana para penganut diharapkan akan taat. Dimensi itu mencakup hal-hal seperti keyakinan terhadap rukun iman, percaya ke Esaan tuhan, pembalasan di hari akhir, serta percaya terhadap masalah gaib yang diajarkan agama.

2) Keagamaan

Dimensi ibadah ini dapat diketahui dari sejauh mana tingkat kepatuhan seseorang dalam mengerjakan kegiatan-kegiatan ibadah sebagaimana yang diperintahkan oleh agamanya.

3) Pengalaman Religius

Wujud religius yang semestinya dapat diketahui adalah perilaku sosial seseorang. Dimensi ini menyangkut hubungan manusia dengan lingkungan alamnya. Yang meliputi ramah dan baik kepada orang lain, memperjuangkan kebenaran dan keadilan, menolong sesama, disiplin dan menghargai.

4) Pengetahuan Agama

Aspek ini berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman seseorang terhadap ajaran agamanya. Hal tersebut dapat dipahami bahwa sumber ajaran islam sangat penting agar religiusitas seseorang tidak sekedar atribut dan hanya sampai dataran simbolisme eksetoris.

5) Konsekuensi

Dimensi ini mencakup pengalaman dan perasaan dekat dengan allah, perasaan nikmat dalam melaksanakan ibadah, pernah merasa diselamatkan oleh allah, perasaan doa-doa di dengar allah, tersentuh atau tergetar ketika mendengar asma-asma allah dan perasaan syukur atas nikmat yang dikaruniakan oleh allahdalam kehidupan mereka.

c) Fungsi Religiusitas

Menurut Ancok dalam Muhkafadhatun menyatakan fungsi religiusitas bagi manusia erat kaitannya dengan fungsi agama. Agama merupakan kebutuhan emosional manusia dan merupakan kebutuhan alamiah. Adapun fungsi agama, meliputi:

- 1) Agama sebagai sumber ilmu dan sumber etika ilmu, manusia mempercayakan fungsi edukasi pada agama yang mencakup tugas mengajar dan membimbing.

Pengendalian utama kehidupan manusia adalah kepribadian yang mencakup unsur-unsur pengalaman, pendidikan yang merupakan pokok-pokok kepercayaan agama.

- 2) Agama sebagai alat justifikasi dan hipotesis ajaran-ajaran agama dapat dipakai sebagai hipotesis untuk membuktikan kebenarannya, salah satu hipotesis ajaran agama islam adalah selalu mengingat Allah (dzikir), maka hati akan tenang. Ajaran agama dipandang sebagai hipotesis yang dibuktikan kebenarannya empiric, artinya tidaklah salah untuk membuktikan ajaran agama secara ilmiah, karena dapat menyebabkan pemeluk agama lebih meyakini ajaran agamanya.
- 3) Agama sebagai motivator. Agama mendorong pemeluknya untuk berpikir, merenung, meneliti segala hal yang terdapat di bumi, diantara langit dan bumi juga dalam diri sendiri.
- 4) Fungsi pengawasan sosial. Agama ikut bertanggung jawab terhadap norma-norma social dengan cara memberi sanksi bagi yang melanggar larangan agama dan memberi imbalan pada individu yang menaati perintah agama. Hal tersebut membuat manusia termotivasi dalam bertingkah laku sesuai dengan norma-norma yang berlaku dimasyarakat, sehingga manusia akan melakukan perbuatan yang dapat dipertanggung jawabkan.

d) Faktor-Faktor Religiusitas

Menurut pendapat Jalaludin sikap keagamaan terbentuk dari dua faktor, yaitu faktor intern dan faktor ekstern.

1) Faktor Intern

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang mampu mendorong seseorang untuk taat beribadah kepada Allah SWT.

2) Faktor Ekstren

Merupakan faktor yang berasal dari luar atau lingkungan yang dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu yang berkaitan dengan pribadi data.

METODE PENELITIAN

A. Metode dan Jenis Penelitian

Penelitian ini mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Studi pada PT. Bhakti Idola Tama Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi). Penelitian ini merupakan field research (penelitian Lapangan) yang data-datanya merupakan data angket sesuai dengan kajian ini. Jenis kajian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

B. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Bhakti Idola Tama dengan alamat : Jl. Lingkar Selatan RT. 22 Kelurahan Mekar Jaya Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi dan penelitian dilaksanakan pada bulan September tanggal 13-09-2022. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian ini karena peneliti ingin mengetahui pengaruh pendapatan dan religiusitas terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Bhakti Idola Tama Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi).

C. Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Dalam penelitian ini data primer yang dikumpulkan adalah data yang diperoleh dengan koisioner kepada karyawan PT. Bhakti Idola Tama.

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku-buku dan literatur yang berhubungan dengan penelitian ini serta dari sumber- sumber pustaka yang ada dan pendukung lainnya yang dianggap mendukung penelitian ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara observasi, interview (wawancara), kuesioner (angket), dan dokumentasi.

E. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (100%)
Laki-laki	36	90%
Perempuan	4	10%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20-25	12	30%
26-30	9	22,5%
31-35	12	30%
36-40	5	12,5%
41-45	2	5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan

Status Pekerjaan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Karyawan Kontrak	23	57,5%
Karyawan Tetap	17	42,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Agama**Tabel 4.4****Karakteristik Responden Berdasarkan Agama**

Agama	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Islam	38	95%
Kristen	2	5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden agama islam sebanyak 38 orang (95%), agama kristen sebanyak 2 orang (5%).

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**Tabel 4.5****Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMP	1	2,5%
SMA	18	45%
SMK	19	47,5%
S1	2	5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer yang diolah

2. Uji Analisis Data

a. Uji Validitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No	Kode Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	Pendapatan (X1)	0,743	0,3665	Valid
2		0,682	0,3665	Valid
3		0,624	0,3665	Valid
4		0,635	0,3665	Valid
5	Religiusitas (X2)	0,512	0,3665	Valid
6		0,535	0,3665	Valid
7		0,359	0,3665	Valid
8		0,643	0,3665	Valid
9		0,477	0,3665	Valid
10	Kinerja Karyawan (Y)	0,730	0,3665	Valid
11		0,764	0,3665	Valid
12		0,735	0,3665	Valid
13		0,676	0,3665	Valid
14		0,409	0,3665	Valid
15		0,753	0,3665	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2023

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Kode Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Ket
1	Pendapatan (X1)	0,837	3	Reliabel
2	Religiusitas (X2)	0,745	5	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,843	6	Reliabel

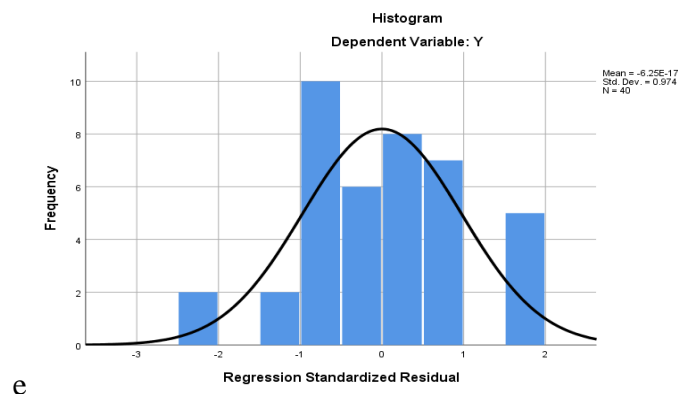
Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2023

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menghasilkan nilai cronbach's alpha > 0,6 dari variabel pendapatan (X1) ialah sebesar 0,837 , Religiusitas (X2) ialah sebesar 0,745, Kinerja Karyawan (Y) ialah sebesar 0,843 sehingga dapat disimpulkan semua variabel dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas



Dari gambar diatas , terlihat bahwa grafik histogram berdistribusi normal dengan bentuk histogram tidak condong ke kiri atau ke kanan, artinya bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66164370
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.067
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.150	4.687		.885	.382		
	Pendapatan	.798	.178	.572	4.476	.000	1.000	1.000
	Religiusitas	.349	.167	.268	2.093	.043	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

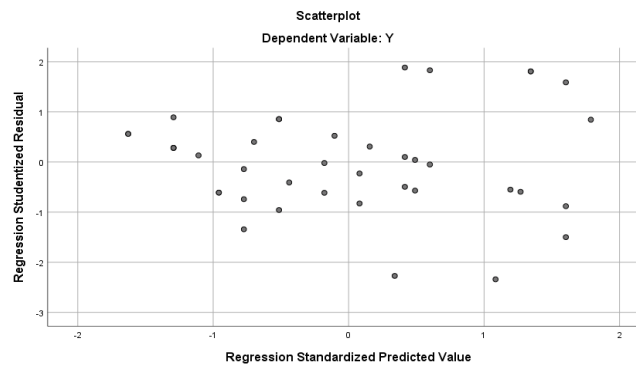
Sumber: Olah data SPSS 26, 2023

Dari tabel diatas , dapat diketahui bahwa nilai tolerance dan nilai VIF dari ketiga variabel independent adalah Pendapatan (X1) dengan nilai tolerance 1.000 > (0,1) dan VIF hitung (1.000) <10. Religiusitas (X2) dengan nilai tolerance 1.000 > (0,1) dan VIF hitung (1.000) < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai tolerance masing-masing variabel independent berada diatas 0,1 dan nilai VIF masing-masing variabel independent dibawah 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar diatas didapatkan titik-titik menyebar dibawah dan diatas sumbu y, dan tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas. Maka kesimpulan variabel independent yang diuji menggunakan scartertplot tidak terjadi heteroskedastisitas atau data tidak homogen.

Tabel 4.10

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.177	.103		-1.720	.094
	X1	.009	.004	.367	2.420	.021
	X2	.003	.004	.124	.818	.419

a. Dependent Variable: ABS

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa pendapatan (X1) dengan nilai sig sebesar 0,021, religiusitas (X2) dengan nilai sig sebesar 0,419. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.150	4.687		.885	.382		
	X1	.798	.178	.572	4.476	.000	1.000	1.000
	X2	.349	.167	.268	2.093	.043	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat konstantan (nilai a) sebesar 4.150 dan untuk pendapatan nilai (b) sebesar 0,798, religiusitas nilai (b) sebesar 0,349. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + e$$

$$= 4.150 + 0,798x_1 + 0,349x_2 + e$$

Persamaan regresi linear tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai Konstanta (a) = 4.150

Ini berarti jika semua variabel independent dianggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 4.150

- b) Nilai koefisien regresi pendapatan (X1) = 0,798

Nilai koefisien pendapatan bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,798. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan berpengaruh positif dan signifikan antar variabel pendapatan dengan kinerja karyawan.

- c) Nilai koefisien regresi religiusitas (X2) = 0,349

Nilai koefisien religiusitas bertanda positif terhadap keputusan pembelian dengan koefisien regresi sebesar 0,349. Koefisien bernilai positif artinya

terjadi hubungan berpengaruh positif dan signifikan antar variabel religiusitas dengan kinerja karyawan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 4.12
Hasil Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.150	4.687		.885	.382		
	X1	.798	.178	.572	4.476	.000	1.000	1.000
	X2	.349	.167	.268	2.093	.043	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Y								

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai t_{hitung} dari setiap variabel yaitu:

- 1) Hasil uji t untuk variabel pendapatan (X1) diperoleh t_{hitung} sebesar 4.476 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu ($4.476 > 2.42326$) dan nilai signifikansi $0,000 > 0,01$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan positif pendapatan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Hasil uji t untuk variabel religiusitas (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2.093 dengan tingkat signifikansi 0,043. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu ($2.093 > 2.42326$) dan nilai signifikansi $0,043 < 0,01$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan positif pendapatan terhadap kinerja karyawan.

a. Uji f

**Tabel 4.13
Hasil Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.294	2	35.147	12.077	.000 ^b
	Residual	107.681	37	2.910		
	Total	177.975	39			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Berdasarkan tabel diatas hasil uji f diperoleh fhitung sebesar 12.077 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,01. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendapatan dan religiusitas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Uji Koefisien Determinan

**Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinan (R²)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.395	.362	1.706
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan hasil tabel diatas diperoleh besarnya nilai adjusted R square (R²) adalah 0,362 atau 36,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa 36,2% variabel pendapatan, religiusitas terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 100% - 36,2 % = 63,8% dijelaskan oleh variabel – variabel yang dijelaskan dalam penelitian ini.

A. Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Pendapatan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhakti Idola Tama

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada pendapatan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). dengan nilai t hitung pada variabel pendapatan (X1) adalah sebesar 4.476 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu ($4.476 > 2.42326$) dan nilai signifikansi $0,00 > 0,01$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka variabel pendapatan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Elly Herawati, Marianus Subianto dan Opan Arifudin. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel pendapatan tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Religiusitas (X2) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhakti Idola Tama

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada religiusitas (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). dengan nilai t hitung pada variabel religiusitas (X_2) adalah sebesar 2.093 dengan tingkat signifikan sebesar 0,043. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($2.093 > 2.42326$) dengan nilai signifikansi $0,043 < 0,01$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Maka variabel religiusitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Imam Hariyadi dan Kukuh Hadi Kurniawan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel religiusitas berpengaruh secara positif dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya apabila religiusitas semakin baik, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

3) Pengaruh Pendapatan dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhakti Idola Tama

Berdasarkan tabel diatas hasil uji f diperoleh fhitung sebesar 12.077 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,01. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendapatan dan religiusitas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil nilai adjusted R square (R^2) adalah 0,362% atau 36,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa 36,2% variabel pendapatan dan religiusitas terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 63,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar variabel yang dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Pendapatan dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhakti Idola Tama maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pendapatan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhakti Idola Tama. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil nilai $t_{hitung} 4.476 > t_{tabel} 2.42326$ dan nilai $sig 0,00 > 0,01$, yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Religiusitas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhakti Idola Tama. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil nilai $t_{hitung} 2.093 > t_{tabel} 2.42326$ dan nilai $sig 0,043 < 0,01$, yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Pendapatan dan Religiusitas secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan PT. Bhakti Idola Tama. Hal tersebut diketahui f_{hitung} sebesar 12.077 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,01$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendapatan dan religiusitas secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Besarnya *adjusted* R^2 pada penelitian ini sebesar 0,362. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pendapatan dan religiusitas sebesar 36,2 %, sedangkan sisanya 63,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

A. Literatur atau Buku

- Nurfitriani, Manajemen Kinerja Karyawan, (Makassar: Cindekia Publisher, 2022)
- Achmad Daengs, Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi, (Jawa Timur: Unitomo Press, 2022)
- Jumal Ahmad, Religiusitas, Refleksi Dan Subjektivitas Keagamaan, (Yogyakarta: Deepublish, 2020)
- Akhmad Fauzi & Rusdi Hidayat, Manajemen Kinerja, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020)
- Muhammad Andry Dwi Aprianto, Manajemen Kinerja, (Surabaya: Guepedia, 2018)
- Zaharuddin, Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi, (Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management, 2021)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2016)

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

C. Jurnal

Elly Herawati, “Pengaruh Pendapatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Citra Pratama” *Jurnal : Manajemen* , Vol. 2, No. 1, Mei 2016

Baharudin Latief, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Survindo” *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1, No. 2, Agustus 2012

Nisrina’Aidah Qurrotul ‘Ain, Khusnu Fikriyah, “Pengaruh Religiusitas dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Universitas Negeri Surabaya* Vol. 6, No. 1, Juni 2020

Baru Harahap, “Pengaruh Sosialisasi Perpajakan Dan Tingkat Pendapatan Terhadap Kepatuhan Pembayaran PPH Pasal 21 Pada Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK” *Jurnal Akuntansi Bareleng* Vol. 2, No. 2 Tahun 2022

Bramastuti dalam Saititi, “Pengaruh Literasi Keuangan, Perilaku Keuangan, dan Pendapatan Terhadap Keputusan Berinvestasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Pada tahun 2018” *Jurnal Universitas Pamulang*, 2018

Marianus Subianto, “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto” *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol, 4. No. 3, Mei 2016

Imam Hariyadi & Lutfi Noor Mahmudi, “Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Universitas Darussalam Gontor*, Vol. 6 No. 2 Desember 2020

Kukuh Hadi Kurniawan, “Pengaruh Tingkat Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra IndoJaya Perkasa Cabang Kediri” *Jurnal Revitalisasi Ilmu Manajemen*, Vol. 6 No. 2 Juni 2017

Opan Arifudin, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Media” *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Akuntansi* Vol. 3, No. 2, Mei-Agustus 2019

Surya Akbar, “ Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan” *Jurnal: Jiaganis*, Vol. 3, No 2 September 2018

Nurchayati Dwi Ayu Ningtyas, Nuruk Asfiah, Mochammad Novi Rifai’i. “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Islam Sebagai Variabel Moderasi”. *Jurnal : Ekonomi Syariah* Vol.3 2018 Hlm.14

D. Skripsi/ Tesis

Harsa Arif, “ Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arista Auto Prima Pekan Baru” (Skripsi Program Manajemen Universitas Islam Riau Pekan Baru, 2022)

Musdalifah, “ Pengaruh Pendapatan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pada PT. Pegadaian (PERSERO) Cabang Limbung Kabupaten Gowa” (Skripsi Program Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar, 2020)

Rian Maulana, “Analisis Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah” (Skripsi Program Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri AR-RANIRY Banda Aceh, 2019)