

PENGARUH SIKAP RELIGIUS DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. TRANSCO DHARMASRAYA

Robby Dharma¹⁾, Bayu Pratama Azka²⁾, Tito³⁾

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

bayupratamaazka@upiyptk.ac.id

Abstract This study aims to examine the effect of religious attitudes, leadership styles, on employee performance through job satisfaction at PT Transco Dharmasraya. The method of collecting data is through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 90 respondents. The data analysis method used is path analysis using computer assistance with the SPSS version of the software program is 21. The results obtained based on the t test (partial test) obtained Partially Religious Attitude (X_1) has a significant effect on Job Satisfaction (Z), Partially Leadership Style (X_2) has no significant effect on Job Satisfaction, Partially Religious Attitude (X_1) has a significant effect on Employee Performance (Y), Partially Leadership Style (X_2) has an insignificant effect on employee performance (Y), partially job satisfaction (Z) has a significant effect on employee performance (Y), the direct influence of religious attitudes (X_1) is greater than the indirect influence of religious attitudes (X_1) on Employee Performance (Y) through Job Satisfaction (Z), The direct influence of Leadership Style (X_2) is greater than the indirect influence of Leadership Style (X_2) on Employee Performance (Y) through Job Satisfaction (Z), Contribution of the independent variable contribution Attitude Religion (X_1) and Leadership Style (X_2) on the dependent variable Job Satisfaction (Z), the contribution of the independent variable Religious Attitude (X_1), Leadership Style (X_2) and Job Satisfaction (Z) on the dependent variable Employee Performance (Y).

Keywords : Religious Attitude, Leadership Style, Employee Performance, And Job Satisfaction.

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Sikap Religius, Gaya Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Pegawai, Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Transco Dharmasraya. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuesioner, dengan sampel 90 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan bantuan komputer dengan software program SPSS versi 21. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan uji t (uji parsial) diperoleh Secara parsial Sikap Religius (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z), Secara parsial Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Secara parsial Sikap Religius (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Secara parsial Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Secara parsial Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), Pengaruh langsung Sikap Religius (X_1) lebih besar di banding dengan pengaruh tidak langsung Sikap Religius (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z), Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan (X_2) lebih besar di banding dengan pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z), Kontribusi sumbangan variabel independen Sikap Religius (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Z), kontribusi sumbangan variabel independen Sikap Religius (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).
Kata Kunci : Sikap Religius, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Dan Kepuasan Kerja.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam sebuah industri atau perusahaan akan dituntut untuk selalu memberikan kinerja yang maksimal dan optimal dalam menangani tugasnya dengan sebaik mungkin. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam kinerja para karyawan.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

Sikap atau *attitude* adalah suatu cara bereaksi terhadap suatu perangsang, suatu kecenderungan untuk bereaksi dengan cara tertentu terhadap suatu perangsang atau situasi yang terjadi.

Dalam hal ini, agama mencakup totalitas tingkah laku manusia dalam kehidupan sehari-hari yang dilandasi dengan iman kepada Allah, sehingga seluruh tingkah lakunya berlandaskan keimanan dan akan membentuk akhlak karimah.

mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai proses dimana seseorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

adapun kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai serta meningkatkan produktivitas kinerja, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas pegawai dan mempertahankan pegawai untuk tetap bekerja di suatu Organisasi atau pun instansi. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah suatu kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. pegawai yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa/ upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Pegawai akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian erhadap Sikap Religi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja. Untuk itu penelitian ini diberi judul “**Pengaruh Sikap Religi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Transco Dharmasraya**”

2. LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

Menurut **S.Syamsir (2016)** Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Adamy (2016)** kinerja karywan adalah seberapa banyak karywan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap komperatif.

Menurut **Busro (2018)** kinerja merupakan hasil kerja yang dipakai pegawai/karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertkan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengetahui masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.2 Sikap Religi

Menurut **M.Nglim Purwanto (2019)**, Sikap atau attitude adalah suatu cara bereaksi terhadap suatu perangsang, suatu kecenderungan untuk bereaksi dengan cara tertentu terhadap suatu perangsang atau situasi yang terjadi.

Religiusitas menurut **Mangunwijaya (2018)**, merupakan aspek yang telah dihayati oleh individu di dalam hati, getaran hati nurani pribadi dan sikap personal.

Menurut **Evi dan Muhammad Farid (2016)**, religiusitas adalah internalisasi nilai-nilai agama dala diri seseorang. Internalisasi disini berkaitan dengan kepercayaan terhadap ajaran-ajaran agama baik didalam hati maupun dalam ucapan. Kepercayaan ini kemudian diakualisasikan dalam perbuatan dan tingkah laku sehari-hari

2.3 Gaya Kepemimpinan

Menurut **Gibson (2016)** gaya kepemimpinan merupakan cara yng dilakukan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku maupun pikiran bawahannya sehinga mampu menjalankan tugas dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi .

Menurut **Zahra (2016)** mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan pengaruh untuk memotivasi individu menyelesaikan beberapa tujuan dari suatu organisasi.

Menurut **Bayu (2017)** Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

2.4 Kepuasan Kerja

Menurut **Ratna Mitasari (2020)** kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai dalam hal memandang pekerjaannya sendiri, kepuasan kerja mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaannya, tentu hal ini ditemui di dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan mereka dan segala sesuatu yang di hadapi oleh lingkungan kerjanya.

Menurut **Harahap & Amalia (2017)** kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang didapat setelah dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.

Menurut **Harahap & Amalia (2017)** adapun kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai serta meningkatkan produktivitas kinerja, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas pegawai dan mempertahankan pegawai untuk tetap bekerja di suatu Organisasi atau pun instansi. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah suatu kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja,

penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa/upah yang ia dapatkan dari pekerjaan

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data di penelitian ini dengan cara survey, untuk mendapatkan data primer menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan untuk mendapatkan informasi dari responden. Selain itu, digunakan pula data sekunder yang diambil dari jurnal ilmiah maupun buku yang berkaitan dengan topik penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Transco Dharmasraya. Analisa data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan nilai koefisien determinasi analisis jalur. Metode pengujian hipotesis menggunakan uji-t untuk menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Kemudian menggunakan uji-F untuk mengetahui pengaruh antar variabel secara simultan.

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Normalitas

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis maka terlebih dahulu dilakukan uji normalitas yang digunakan untuk mengetahui pola penyebaran data yang mendukung variabel penelitian apakah telah berdistribusi normal atau sebaliknya. Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Berdasarkan proses estimasi yang telah dilakukan ditemukan hasil seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

Uji Normalitas

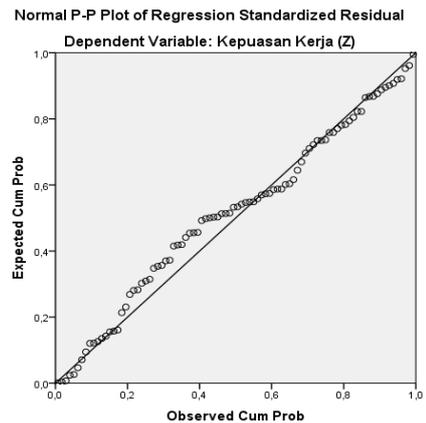
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		90	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	2,98675949	
	Most Extreme Difference s	Absolute	,092
		Positive	,051
		Negative	-,092
Test Statistic		,092	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,056 ^c	

Sumber : Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 diatas terlihat uji normalitas menunjukkan Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,056. Ini

tersebut. karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.

mengidentifikasi bahwa data terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.



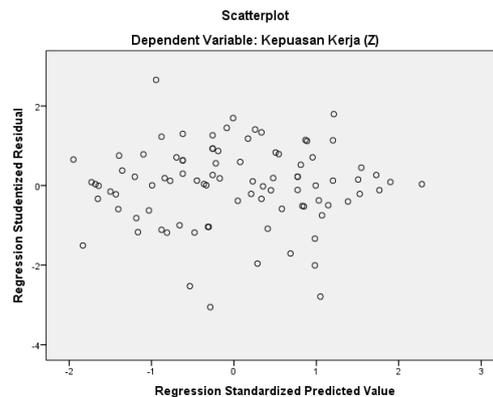
Gambar 4.1

Uji Normalitas

Kemudian berdasarkan Gambar 4.2 diatas terlihat uji normalitas menunjukkan titik-titik mendekati garis. Ini mengidentifikasi bahwa data terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.

4.2 Uji Heterokedastisitas

Setelah dilakukan uji normalitas maka perlu dilakukan uji heterokedastisitas untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian dari residual. Adapun uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Gambar 4. 2

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3 diatas terlihat uji heterokedastisitas menunjukkan titik-titik menyebar dan juga titik-titik berada di bawah dan di atas angka

0. Ini mengidentifikasi bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

4.3 Uji Multikolinearitas

Hasil dari pengujian multikolinearitas antara variabel independen dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.1
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Sikap Religius (X1)	,998	1,002
Gaya Kepemimpinan (X2)	,998	1,002

Sumber : Olahan SPSS, 2021

Dari tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa pada bagian *Collinearity Statistic*, nilai VIF pada seluruh variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 10%. Maka ini berarti model regresi yang digunakan bebas dari multikolinearitas.

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

4.4.1 Model Regresi 1

Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan Satu

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Error Std.	Beta	t		
1 (Constant)	8,970	4,061		2,209		,030
Sikap Religius (X1)	,665	,072	,696	9,232		,000
Gaya Kepemimpinan (X2)	,116	,071	,122	1,624		,108

Sumber : Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.20 di atas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

$$Z = 8,970 + 0,665 X_1 + 0,116 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 8,970 : artinya jika Sikap Religius (X₁) dan Gaya Kepemimpinan (X₂) diabaikan (0), maka Kepuasan Kerja (Z) nilainya adalah sebesar 8,970.
2. Koefisien regresi variabel Sikap Religius sebesar 0,665 : jika Sikap Religius (X₁) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Gaya Kepemimpinan (X₂) diabaikan (0) maka Kepuasan Kerja (Z) akan mengalami peningkatan sebesar 0,665.

3. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,116 : jika Gaya Kepemimpinan (X₂) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Sikap Religius (X₁) diabaikan (0) maka Kepuasan Kerja (Z) akan mengalami peningkatan sebesar 0,116.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan Dua

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Error Std.	Beta	t		
(Constant)	2,462	2,860		,861		,392
Sikap Religius (X1)	,389	,069	,422	5,603		,000
Gaya Kepemimpinan (X2)	,063	,050	,069	1,277		,205
Kepuasan Kerja (Z)	,489	,073	,507	6,648		,000

Sumber : Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.21 di atas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 2,462 + 0,389 X_1 + 0,063 X_2 + 0,489 Z + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 2,462 : artinya jika Sikap Religius (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂) dan Kepuasan Kerja (Z) diabaikan (0), maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah sebesar 2,462.
2. Koefisien regresi variabel Sikap Religius sebesar 0,389 : jika Sikap Religius (X₁) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Gaya Kepemimpinan (X₂) dan Kepuasan Kerja (Z) diabaikan (0) maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,389.
3. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,063 : jika Gaya Kepemimpinan (X₂) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Sikap Religius (X₁) dan Kepuasan Kerja (Z) diabaikan (0) maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,063.
4. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,489 : jika Kepuasan Kerja (Z) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Sikap Religius (X₁) dan Gaya Kepemimpinan (X₂) diabaikan (0) maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,489.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Model Regresi 1

4.5.1.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan α 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada α 0,05 maka diperoleh H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh X terhadap Y. Probabilitas signifikan lebih besar dari pada α 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada hubungan. Derajat kebebasan (df) $n-k-1$ yaitu $90 - 2 - 1 = 87$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,987. Dari hasil olah data dapat disajikan pada tabel 4.22 berikut :

Parsial Atas Semua Variabel Independen

Faktor Independen	t-hitung	t-tabel	Signifikan	Probabilitas
Sikap Religius (X_1)	9,232	1,987	0,000	0,05
Gaya Kepemimpinan (X_2)	1,677	1,987	0,108	0,05

Sumber : Olahan SPSS, 2021

- Variabel Sikap Religius (X_1)
Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel Sikap Religius (X_1) 9,232 lebih besar dari t-tabel 1,987. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Sikap Religius (X_1) 0,000 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis pertama diterima.
- Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)
Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) 1,624 lebih kecil dari t-tabel 1,987. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan (X_2) 0,108 maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Dengan demikian, maka hipotesis Kedua ditolak.

4.5.1.2 Uji F

Hasil perhitungan parameter model regresi secara bersama-sama diperoleh pada tabel 4.23 berikut ini :

Pengujian Hipotesis Semua Variabel Secara Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	817,044	2	408,522	44,766	,000 ^b
	Residual	793,945	87	9,126		
	Total	1610,989	89			

Sumber : Olahan SPSS, 2021

- Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)
- Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X_2), Sikap Religius (X_1)

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 44,766$ lebih besar dari $F_{tabel} 3,10$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

4.5.2 Model Regresi 2

4.5.2.1 Uji Parsial (Uji t)

Derajat kebebasan (df) $n-k-1$ yaitu $90 - 3 - 1 = 86$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,987. Dari hasil olah data dapat disajikan pada tabel 4.24 berikut :

Parsial Atas Semua Variabel Independen

Faktor Independen	t-hitung	t-tabel	Signifikan	Probabilitas
Sikap Religius (X_1)	5,603	1,987	0,000	0,05
Gaya Kepemimpinan (X_2)	1,277	1,987	0,205	0,05
Kepuasan Kerja (Z)	6,648	1,987	0,000	0,05

Sumber : Olahan SPSS, 2021

- Variabel Sikap Religius (X_1)
Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel Sikap Religius (X_1) 5,603 lebih besar dari t-tabel 1,987. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Sikap Religius (X_1) 0,000 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis Ketiga diterima.
- Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)
Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) 1,277 lebih kecil dari t-tabel 1,987. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan (X_2) 0,205 maka H_0 diterima dan H_4 ditolak.

Dengan demikian, maka hipotesis Keempat ditolak.

a. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) 6,648 lebih besar dari t-tabel 1,987. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Kepuasan Kerja (Z) 0,000 maka H_0 ditolak dan H_5 diterima. Dengan demikian, maka hipotesis Kelima diterima.

4.5.2.2 UJI F

Hasil perhitungan parameter model regresi secara bersama-sama diperoleh pada tabel 4.25 berikut ini :

Pengujian Hipotesis Semua Variabel Secara Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1129,119	3	376,373	87,789	,000 ^b
	Residual	368,703	86	4,287		
	Total	1497,822	89			

Sumber : Olahan SPSS, 2020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Gaya Kepemimpinan (X₂), Sikap Religius (X₁)

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} = 87,789$ lebih besar dari $F_{tabel} 2,71$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

4.6 Uji Analisis Jalur

4.6.1 Koefisien Jalur Model I

Perhitungan Analisis Jalur

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
Pengaruh Sikap Religius (X ₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,422	$0,696 * 0,507 = 0,352$
Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X ₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,069	$0,122 * 0,507 = 0,061$

Sumber : Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung Sikap Religius (X₁) lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung Sikap Religius (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z). Kemudian dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan (X₂) lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

Selanjutnya hipotesis persial dari kedua persamaan regresi ini model satu dan dua dapat disimpulkan pada tabel 4.27 sebagai berikut :

Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	Sig nifikan	Prob abilit as	Kep utusan
H ₁	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Sikap Religius terhadap Kepuasan Kerja.	0,000	0,05	Diterima
H ₂	Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.	0,108	0,05	Diterima
H ₃	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Sikap Religius terhadap Kinerja Karyawan.	0,000	0,05	Diterima
H ₄	Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.	0,205	0,05	Diterima
H ₅	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	0,000	0,05	Diterima

Sumber : Olahan SPSS, 2021

Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian Pengaruh Lansung dan tidak Lansung

Hipotesis	Pernyataan	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung

	un	g	
H ₆	Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Sikap Religius terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.	0,4 22	0,352
H ₇	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.	0,0 69	0,061

Sumber : Olahan SPSS, 2021

4.7 Koefisien Determinasi R (Square)

Analisis Koefisien Determinasi R (Square) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

4.7.1 Model Regresi 1

Hasil uji koefisien determinasi pada model regresi satu dapat dilihat pada tabel 4.29 berikut :

Koefisien Determinasi Persamaan Satu Model Summary^b

Mode	R	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
1	,712 ^a	,507	,496

Sumber : Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,496 atau 49,6% hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel *independen* Sikap Religius dan Gaya Kepemimpinan terhadap variabel *dependen* Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 49,6%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

4.7.2 Model Regresi 2

Hasil uji koefisien determinasi pada model regresi dua dapat dilihat pada tabel 4.30 berikut :

Koefisien Determinasi Persamaan Dua Model Summary^b

Model	R	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
1	,868 ^a	,754	,745

Sumber : Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,745 atau 74,5% hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel *independen* Sikap Religius, Gaya Kepemimpinan

dan Kepuasan Kerja terhadap variabel *dependen* Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 74,5%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 36,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial Sikap Religius berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Secara parsial Sikap Religius berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5. Secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6. Pengaruh langsung Sikap Religius lebih besar di banding dengan pengaruh tidak langsung Sikap Religius terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.
7. Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan lebih besar di banding dengan pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.
8. Kontribusi sumbangan variabel *independen* Sikap Religius dan Gaya Kepemimpinan terhadap variabel *dependen* Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 49,6%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 50,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
9. Kontribusi sumbangan variabel *independen* Sikap Religius, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap variabel *dependen* Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 74,5%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 36,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Andreani, Y. C. H. dan F., & Program. (2020). *PENGARUH SERVANT LEADERSHIP TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA DI UD. ANUGRAH MULYA REJEKI Yosua*. 8(2).

Antara, H., Member, L., Dengan, E., Kerja, K., Karyawan, P., Lampung, B., Kota, D. I., & Lampung, B. (2019). *Abia Rahma*.

Harahap, R. N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh

- Leader Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 62. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i1.547>
- Kinerja, T., Dengan, K., Sebagai, K., Di, M., Bpr, P. T., Malang, K. P., Mitasari, R., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Ibrahim, M. M. (2020). *Pengaruh peran leader member exchange (lmx) terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi di pt bpr artha kanjuruhan pemkab malang* (Issue Lmx).
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Thuku, R. W., Abiero, I. O., & Juma, D. (2016). *Influence of Organisational Culture on Employee Performance : A Case Study of East African Breweries Limited*. 5(9), 1500–1506. <https://doi.org/10.21275/ART20161665>
- Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, E. T. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Wa*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>