
Pengaruh Religiusitas, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus

Anang Fanani¹⁾, Silviana Pebruary²⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara^{1) 2)}
151130001546@unisnu.ac.id¹⁾, silvy@unisnu.ac.id²⁾

Abstract

This study aims to analyze the influence of religiosity, work experience and job satisfaction on the work productivity of KSPPS BMT KOWANU Nugraha Kudus employees partially and simultaneously and to find out the factors that most affect employee work productivity. The population in this study was an employee of KSPPS BMT KOWANU Nugraha Kudus which amounted to 30 people. The data analysis techniques used are multiple linear regression, t test and F test. The results showed that there was an influence of religiosity on the work productivity of KSPPS BMT employees Kowanu Nugraha Kudus, based on a regression coefficient value of 0.588. There is an effect of work experience on the work productivity of KSPPS BMT kowanu nugraha Kudus employees, based on a regression coefficient value of 0.925. There is an effect of job satisfaction on the work productivity of KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus employees, based on a regression coefficient value of 0.475. There is an influence of religiosity, work experience and job satisfaction on the work productivity of KSPPS BMT employees Kowanu Nugraha Kudus, based on a calculated F value greater than the table F (41,519 > 2,92). The factor that has the greatest influence on work productivity is work experience, so it is expected that KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus in recruiting employees who already have work experience so that work productivity increases.

Keywords: Job Satisfaction, Work Experience, Employee Work Productivity, Religiosity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT KOWANU Nugraha Kudus secara parsial dan simultan serta untuk mengetahui faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan KSPPS BMT KOWANU Nugraha Kudus yang berjumlah 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh religiusitas terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus, berdasarkan nilai koefisien regresi sebesar 0,588. Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus, berdasarkan nilai koefisien regresi sebesar 0,925. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus, berdasarkan nilai koefisien regresi sebesar 0,475. Terdapat pengaruh religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus, berdasarkan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel (41,519 > 2,92). Faktor yang pengaruhnya paling besar terhadap produktivitas kerja adalah pengalaman kerja, sehingga diharapkan pihak KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus dalam merekrut karyawan mengutamakan karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan, Religiusitas

ISSN: -

DOI: -

Corresponding author:

Silviana Pebruary

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara

silvy@unisnu.ac.id

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi saat ini, kompetisi antar perusahaan semakin ketat, karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang sumberdaya manusia (SDM) (Darmawati, 2013). Menurut Amrullah (2015) perencanaan sumber daya manusia yang matang, mampu meningkatkan produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian, seperti pembagian kerja dan pendelegasian wewenang yang baik. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus melakukan pembagian kerja yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas.

Religiusitas merupakan fenomena yang bersifat universal, dimana dalam organisasi mengakui bahwa orang yang bekerja dalam suatu organisasi perusahaan memiliki kehidupan batiniah tumbuh karena kebermaknaan pekerjaan bagi kehidupannya. Sebagai manusia maka orang memiliki pikiran, roh, serta selalu berusaha menemukan makna, tujuan hidup dalam pekerjaan mereka. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi religiusitas karyawan mereka cenderung untuk memiliki perilaku di luar pekerjaan dalam menjalankan pekerjaan mereka sehari-hari sehingga mendukung efektivitas organisasi (Herminingsih, 2012).

Menurut Rofi (2012), masa kerja yang lama pada karyawan maka pengalaman kerja pada setiap karyawan akan mempunyai pengalaman kerja yang maksimal. Dapat ditunjukkan pada karyawan apabila mempunyai masa kerja yang lama, karyawan dapat memahami tugas/pekerjaan yang dibebankan dan dilaksanakan sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Kepuasan kerja adalah suatu pernyataan emosional positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya dan sebaliknya. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan (Hermawan, 2016).

Riset gap yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, pada variabel religiusitas hasil penelitian (Ghozali, 2013) menunjukkan bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun hasil penelitian (Baihaqi, 2015) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian pada variabel pengalaman kerja, hasil penelitian (Raharjo, 2016) menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun hasil penelitian (Rafika Faris, I Wayan Bagia, 2016) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Demikian halnya pada variabel kepuasan kerja, hasil penelitian (Wahyuddin, 2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Namun hasil penelitian (Juniantara, 2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hadirnya Baitul Maal wat Tamwil (BMT) sekarang ini, yang merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan umat Islam dalam jasa keuangan. Produk dan jasa yang diberikan dan direncanakan untuk masa depan tanpa memandang jenis agama dan keyakinan, harus didasarkan pada pertimbangan yang seksama secara cermat tentang kecenderungan (traid) dalam masyarakat di masa yang akan datang (Ismanto, 2010).

Di tengah semakin pesatnya perkembangan ekonomi syariah, keberadaan BMT Kowanu Nugraha Kudus mempunyai peranan penting dalam upaya mempercepat sosialisasi dan pengembangan keuangan syariah khususnya di kalangan masyarakat ekonomi menengah ke bawah. Sesuai dengan fungsinya sebagai lembaga intermediasi antara pihak yang surplus dana dengan pihak yang defisit dana. Dalam perjalanannya BMT tidak terlepas dari peranan SDM yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka pada organisasi. Tabel berikut

menunjukkan produktivitas kerja karyawan yang bisa dilihat melalui jumlah simpanan, pembiayaan serta jumlah pembiayaan macet dalam 6 bulan terakhir :

**Tabel 1. Data Produktivitas Kerja Karyawan KSPPS
BMT Kowanu Nugraha Kudus Tahun 2018**

Bulan	Simpanan (Juta)	Persentase Perubahan	Pembiayaan (Juta)	Persentase Perubahan	Pembiayaan Macet (Juta)	Persentase Perubahan
Juli	156	-	119	-	20	-
Agustus	153	-1,9%	118	-0,84%	19	-5%
September	153	0%	100	-15%	18	-5%
Oktober	150	-1,9%	117	-15%	21	16,7%
November	149	-0,67%	95	-18,3%	20	-4,7%
Desember	148	-0,67%	100	5,3%	19	-4,7%

Sumber : database KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus Tahun 2018.

Komitmen untuk memajukan dan mengembangkan BMT telah dibangun semenjak karyawan bekerja dan terus mengalami peningkatan seiring dengan bervariasinya pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan mempunyai penghayatan yang tinggi terhadap religiositas, karena dalam religiositas terdapat sikap dan pandangan yang mengacu pada peningkatan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Demikian halnya diharapkan karyawan memiliki pengalaman kerja yang luas dalam kaitannya dengan operasional BMT. Produktivitas karyawan yang tinggi di BMT terus menerus ditingkatkan agar dapat bertahan dan juga bisa berkembang bahkan dengan semaksimal mungkin.

Berdasarkan uraian di atas peneliti bermaksud ingin mengetahui religiositas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan berjudul "Pengaruh Religiositas, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus".

TINJAUAN PUSTAKA

Religiusitas di tempat kerja tidak menyangkut kegiatan-kegiatan religius yang terorganisasi, juga tidak menyangkut ketuhanan atau teologi. Religiusitas di tempat kerja lebih dikatakan sebagai mengakui bahwa orang yang bekerja dalam suatu organisasi perusahaan memiliki kehidupan batiniah tumbuh karena kebermaknaan pekerjaan bagi kehidupannya (Herminingsih, 2012). Selama beberapa dekade, unsur religiusitas manusia belum mendapat perhatian dalam manajemen. Namun perkembangan hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman tentang perasaan batiniah dan kehidupan emosi karyawan sebagai manusia akan meningkatkan pemahaman tentang perilaku organisasi, sehingga kesadaran akan religiusitas dapat membantu para praktisi manajemen dalam memahami perilaku karyawan (Priansa, 2014).

Religiusitas merupakan kebutuhan manusia. Oleh karena itu, religiusitas akan melahirkan suatu dorongan atau motivasi bagi manusia dalam aktivitas keorganisasian atau kelembagaan, baik dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai tenaga edukatif dan tugas lainnya sebagai khalifah di muka bumi. Namun dari konsep kecerdasan religiusitas (SQ) nampak jelas bahwa religiusitas yang mereka kemukakan tersebut belum menghubungkannya dengan nilai-nilai agama atau ketuhanan (Adam, 2012).

Motivasi spiritual yang menurut Abu Ahmadi didefinisikan sebagai motivasi teogenetis merupakan interaksi antara manusia dengan Tuhan seperti yang nyata dalam ibadahnya dan dalam kehidupannya sehari-hari dimana ia berusaha merealisasi norma-norma agama (Ahmadi, 2002). Religiusitas telah dikaji terkait dengan sikap dan perilaku kerja karyawan yang terdiri dari pertanyaan yang dinilai secara self-report. Keenam dimensi tersebut adalah (Herminingsih, 2012): 1) Akidah : percaya bahwa setiap aktivitas kerja merupakan bentuk bersyukur kepada Allah atas nikmatNya. 2) Akhlak : memberi kesempatan anggota yang menunggak angsuran. 3) Ibadah : selalu mengerjakan sholat fardhu saat sedang bekerja. 4) Mengikuti kegiatan pengajian yang

dilaksanakan di perusahaan dan lainnya dengan rutin. 5) Merasa senang jika rekan kerja memperoleh jumlah simpanan yang besar. 6) Memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja dengan tidak melupakan ibadah. 7) Memiliki hubungan baik dengan sesama karyawan. 8) Menghargai sesama karyawan yang lain. 9) Selalu mawas diri atas kekurangan diri sendiri dalam bekerja.

Pengalaman kerja merupakan suatu sikap yang ditunjukkan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu. Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengukuran pengalaman kerja yang meliputi memahami dan melaksanakan pekerjaan, jenis tugas, dan pengetahuan dan keterampilan (Rafika Faris, I Wayan Bagia, 2016).

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja seseorang, diantaranya (Rofi, 2012): 1) Keramah tamahan dalam menghadapi pimpinan. Dengan mempunyai sikap ramah, terampil dan cepat serta hasil kerja yang memuaskan akan memberikan daya tarik tersendiri bagi atasan. 2) Kelengkapan pengalaman kerja. Dengan adanya bermacam-macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaran di dalam menyelesaikan pekerjaan didalam suatu perusahaan.

Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Pengalaman kerja pada karyawan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Pengalaman kerja diukur dengan (Utami, 2013): 1) Sudah lama bekerja di perusahaan ini. 2) Mampu mengerjakan segala jenis pekerjaan di perusahaan ini. 3) Memiliki pengalaman sebelum bekerja di perusahaan ini.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan ukuran sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya yang berkaitan dengan berbagai aspek dalam pekerjaan dan jabatannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2007). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat (Florenca, 2015).

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan seberapa baik pekerjaannya memberikan hal-hal yang dianggap penting. Dimensi dan Indikator yang digunakan sebagai berikut (Florenca, 2015): 1) Pekerjaan itu sendiri (The work itself) mencakup : a) Pekerjaan yang saya kerjakan sangat menarik b) Saya merasa senang dengan tanggung jawab dalam pekerjaan saya, 2) Gaji/Upah (Pay) mencakup : a) Pemilik memberikan gaji yang lebih baik daripada perusahaan lain b) Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai dengan tanggung jawab. 3) Kesempatan promosi (Promotion opportunities) mencakup a) Jika saya melaksanakan pekerjaan dengan baik, saya akan di promosikan b) Saya puas dengan tingkat kemajuan yang saya capai 4) Atasan (Supervisor) mencakup a) Saya memperoleh dukungan dari pemilik usaha b) Pemilik memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawan 5) Teman sekerja (Coworkers) mencakup a) Saya bekerja dengan rekan kerja yang bertanggungjawab b) Saya memperoleh dukungan dari rekan kerja

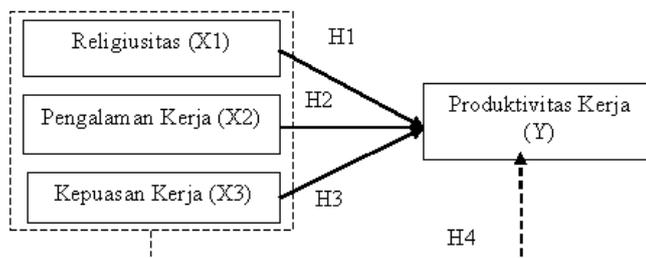
Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara karyawan (pekerja) dan pelanggan yang mencakup ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan; penampilan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian; kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan,

berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan (Wahyuddin, 2016).

Dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, perlu dikembangkan suatu penilaian terhadap tenaga kerja tersebut. Selain itu, produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh sikap kerja seperti, kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (shift work), tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja dengan pimpinan. Produktivitas tenaga kerja merupakan aktivitas yang penting dalam organisasi, karena tenaga kerja membuat tata susunan yang efektif dalam suatu kelompok kerja dalam perusahaan.

Produktifitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu. Adapun indikator produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini adalah (Amrullah, 2015): 1) Kemampuan menyelesaikan tugas. 2) Ketepatan waktu penyelesaian tugas. 3) Kualitas pekerjaan. 4) Beban Pekerjaan. 5) Peningkatan mutu kerja.

Kinerja psikologi religius berarti individu harus menyadari bahwa kesehatan adalah anugerah yang harus dimanfaatkan untuk bekerja dan memproduksi, hubungan sosial dengan rekan sekerja/kelompok kerja harus harmonis untuk meningkatkan kinerja, penghargaan (hadiah) harus disyukuri sebagai perwujudan dari reward dan hukuman harus dilaksanakan dengan ikhlas dan berjanji untuk tidak mengulangi kesalahan sebagai perwujudan dari punishment perusahaan serta terus meningkatkan kualitas diri (aktualisasi diri) guna meningkatkan kinerja. Sedangkan kinerja spiritual berarti individu harus menyadari bahwa tawakal kepada Allah harus dibarengi dengan ihtiar, bekerja dan memproduksi, jujur dalam bekerja dan memproduksi, menjaga kualitas pekerjaan, dan bekerja dan memproduksi dengan iklas karena Allah (Muafi, 2003).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE

Menurut sumber data atau informasi yang diperoleh dalam kegiatan penelitian, maka jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian lapangan (field research). Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan sasaran penelitiannya masyarakat, baik masyarakat secara umum maupun masyarakat secara khusus (Syatori, 2012). Sedangkan pendekatan penelitian yang dilakukan adalah dengan pendekatan kuantitatif, yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Penelitian ini menggunakan variabel religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen. Variabel dependen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Sumber data-data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui metode survei menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Sumber data adalah pendapat dan persepsi dari karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus yang berjumlah 30 responden. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan keseluruhan anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016).

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda penggunaan analisis ini dapat digunakan untuk membentuk model hubungan antara variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen yang lebih menekankan pengaruh. Analisis regresi dapat digunakan untuk tujuan deskripsi dari fenomena data atau kasus yang sedang diteliti untuk tujuan kontrol serta tujuan prediksi. Analisis regresi juga dapat digunakan untuk melakukan pengendalian terhadap suatu kasus atau hal-hal yang sedang diamati melalui penggunaan model regresi yang diperoleh, selain itu juga dapat dimanfaatkan untuk melakukan prediksi untuk variabel terikat (Sugiyono, 2008).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana :

Y = Produktivitas Kerja

a = Konstanta

b₁ – b₃ = Koefisien Regresi X₁ – X₃

X₁ = Religiusitas

X₂ = Pengalaman Kerja

X₃ = Kepuasan Kerja

e = Faktor Kesalahan (Error)

HASIL

Deskripsi Hasil Penelitian

Religiusitas (X₁)

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh religiusitas terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Tabulasi Kuesioner Religiusitas

Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
X1.1	3	10,0	14	46,7	7	23,3	6	20,0	0	0,0
X1.2	2	6,7	12	40,0	12	40,0	3	10,0	1	3,3
X1.3	4	13,3	11	36,7	11	36,7	2	6,7	2	6,7
X1.4	3	10,0	9	30,0	15	50,0	3	10,0	0	0,0
X1.5	4	13,3	14	46,7	7	23,3	3	10,0	2	6,7
X1.6	8	26,7	13	43,3	7	23,3	2	6,7	0	0,0
X1.7	3	10,0	11	36,7	11	36,7	5	16,7	0	0,0

Sumber data: data primer yang diolah, 2019.

Pengalaman Kerja (X₂)

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Tabulasi Kuesioner Pengalaman Kerja

Item	<u>Total</u> SS	%	<u>Total</u> S	%	<u>Total</u> N	%	<u>Total</u> TS	%	<u>Total</u> STS	%
X2.1	2	6,7	9	30,0	17	56,7	2	6,7	0	0,0
X2.2	3	10,0	12	40,0	13	43,3	2	6,7	0	0,0
X2.3	2	6,7	11	36,7	14	46,7	2	6,7	1	3,3

Sumber data: data primer yang diolah, 2019.

Kepuasan Kerja (X3)

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Tabulasi Kuesioner Kepuasan Kerja

Item	<u>Total</u> SS	%	<u>Total</u> S	%	<u>Total</u> N	%	<u>Total</u> TS	%	<u>Total</u> STS	%
X3.1	2	6,7	12	40,0	12	40,0	3	10,0	1	3,3
X3.2	4	13,3	11	36,7	11	36,7	2	6,7	2	6,7
X3.3	3	10,0	11	36,7	11	36,7	5	16,7	0	0,0
X3.4	11	36,7	10	33,3	6	20,0	2	6,7	1	3,3
X3.5	3	10,0	12	40,0	13	43,3	2	6,7	0	0,0

Sumber data: data primer yang diolah, 2019.

Produktivitas Kerja (Y)

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang pengaruh religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Tabulasi Kuesioner Produktivitas Kerja

Item	<u>Total</u> SS	%	<u>Total</u> S	%	<u>Total</u> N	%	<u>Total</u> TS	%	<u>Total</u> STS	%
YQ.1	3	10,0	14	46,7	7	23,3	6	20,0	0	0,0
YQ.2	4	13,3	14	46,7	7	23,3	3	10,0	2	6,7
YQ.3	2	6,7	9	30,0	17	56,7	2	6,7	0	0,0
YQ.4	2	6,7	12	40,0	12	40,0	3	10,0	1	3,3
YQ.5	2	6,7	1	3,3	21	70,0	3	10,0	3	10,0

Uji Validitas Instrumen

Penerapan uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dan sekelompok parsial, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji keandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid untuk mengetahui hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali, terhadap gejala yang sama. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS yang hasilnya dapat disederhanakan sebagai berikut:

Religiusitas (X₁)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X1Q1	0,801	0,3610	Valid
X1Q2	0,746	0,3610	Valid
X1Q3	0,859	0,3610	Valid
X1Q4	0,811	0,3610	Valid
X1Q5	0,739	0,3610	Valid
X1Q6	0,788	0,3610	Valid
X1Q7	0,079	0,3610	Tidak Valid
X1Q8	0,840	0,3610	Valid
X1Q9	0,046	0,3610	Tidak Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* ($df = n - 2$). Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $30 - 2$ atau $df = 28$ dengan $\alpha 0.05$ didapat $r_{tabel} 0,3610$. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel religiusitas yang terdiri dari 9 pernyataan, terdapat 2 item yang tidak valid yaitu item nomor 7 dan 9, sehingga item tersebut dikeluarkan dalam penelitian ini. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

Pengalaman kerja (X₂)

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X2Q1	0,495	0,3610	Valid
X2Q2	0,678	0,3610	Valid
X2Q3	0,829	0,3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* ($df = n - 2$). Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $30 - 2$ atau $df = 28$ dengan $\alpha 0.05$ didapat $r_{tabel} 0,3610$. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel pengalaman kerja yang terdiri dari 3 pernyataan, seluruhnya dinyatakan valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

Kepuasan kerja (X₃)

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X3Q1	0,820	0,3610	Valid
X3Q2	0,812	0,3610	Valid
X3Q3	0,854	0,3610	Valid
X3Q4	0,830	0,3610	Valid
X3Q5	0,742	0,3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* ($df = n - 2$). Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $30 - 2$ atau $df = 28$ dengan $\alpha 0.05$ didapat $r_{tabel} 0,3610$. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 5 pernyataan, seluruhnya dinyatakan valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

Produktivitas kerja karyawan (Y)

Tabel 9. Hasil Uji Validitas

No.Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
YQ1	0,746	0,3610	Valid
YQ2	0,709	0,3610	Valid
YQ3	0,644	0,3610	Valid
YQ4	0,621	0,3610	Valid
YQ5	0,445	0,3610	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Hasil tersebut diperoleh dengan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* ($df = n - 2$). Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $30 - 2$ atau $df = 28$ dengan $\alpha 0.05$ didapat $r_{tabel} 0,3610$. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel produktivitas kerja karyawan yang terdiri dari 5 pernyataan, seluruhnya dinyatakan valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

Uji Reliabilitas Instrumen

Selanjutnya pengukuran keandalan suatu kuesioner dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran konsisten atau terhindar dari bias. Reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi alat ukur untuk menilai *goodness of measure*. Pengukuran reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*, apabila koefisien $\alpha > 0,60$ maka instrumen dikatakan handal. Berikut hasil pengujian reliabilitas.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficiens	r-Alpha	r-tabel	Keterangan
Religiusitas (X1)	9 Item	0,789	0,60	Reliabel
Pengalaman kerja (X2)	3 Item	0,816	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja (X3)	5 Item	0,816	0,60	Reliabel
Produktivitas kerja karyawan (Y)	5 Item	0,781	0,60	Reliabel

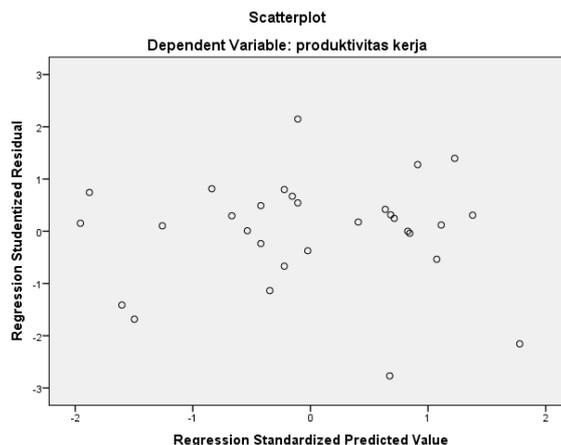
Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Alpha Cronbach $> 0,60$, dengan demikian semua variabel (X1, X2 dan Y) dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut :

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan grafik scatterplot tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat VIF (variance inflation factor), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinieritas

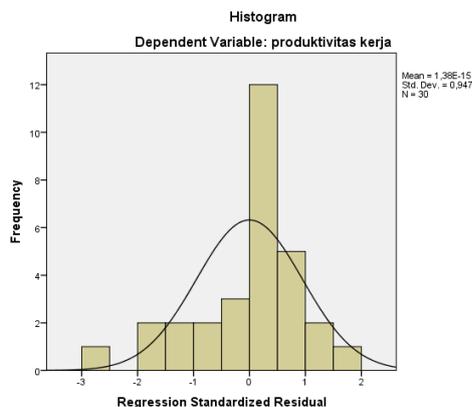
Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Religiusitas (X1)	0,139	7,205
Pengalaman kerja (X2)	0,233	4,299
Kepuasan kerja (X3)	0,093	1,790

Sumber : Data primer diolah, 2019.

Hasil pengujian multikolinieritas tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada semua variabel penjelas model regresi yang digunakan yaitu religiusitas (X1), pengalaman kerja (X2), kepuasan kerja (X3) karena semua nilai VIF kurang dari angka 10.

Uji Normalitas

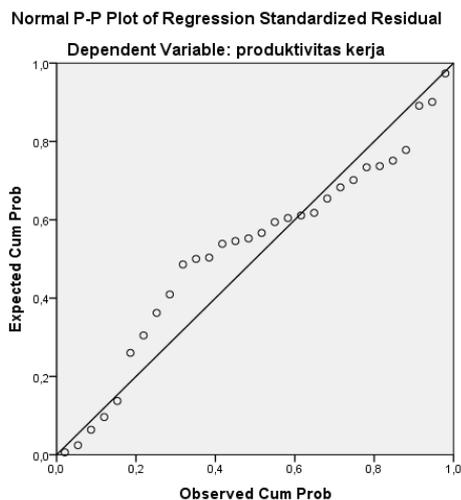
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berdasarkan hasil output SPSS disajikan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data primer diolah, 2019.

Gambar 3 tersebut menunjukkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, sesuai kaidah pengambilan keputusan uji normalitas, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data primer diolah, 2019.

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan *normal probability plot* pada gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Data Regresi Berganda

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Regresi Linier Berganda

Keterangan	Nilai Koefisien
Konstanta	1,089
Religiusitas (X1)	0,588
Pengalaman kerja (X2)	0,925
Kepuasan kerja (X3)	0,475

Sumber : Data primer yang diolah, 2019.

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi pengaruh religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,089 + 0,588X_1 + 0,925X_2 + 0,475X_3 + e$$

Uji Stastistik t

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa Diduga terdapat pengaruh religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus secara parsial digunakan uji t. Dari tabel berikut hasil persamaan regresi pada variabel-variabel penelitian akan diperlihatkan satu persatu dengan memperlihatkan thitung dari olah data SPSS.

Tabel 13. Hasil Uji Stastistik t

Variabel	Nilai t	Nilai Sig.
Religiusitas (X1)	4,552	0,000
Pengalaman kerja (X2)	3,077	0,005
Kepuasan kerja (X3)	2,182	0,038

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019.

Pengujian terhadap Variabel Religiusitas (X1)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 30-3-1 = 26$ diperoleh ttabel = 2,00665. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai thitung sebesar 4,552. Dengan demikian thitung lebih besar dari pada ttabel ($4,552 > 2,00665$), seperti terlihat pada tabel diatas. Dengan demikian, thitung berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh religiusitas terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus, sehingga H_1 diterima.

Pengujian terhadap Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 30-3-1 = 26$ diperoleh ttabel = 2,00665. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai thitung sebesar 3,077. Dengan demikian thitung lebih kecil dari pada ttabel ($3,077 > 2,00665$), seperti terlihat pada tabel diatas. Dengan demikian, thitung berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh pengalaman kerjaterhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus, sehingga H_2 diterima.

Pengujian terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Dengan pengujian satu sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.5$ dan dengan derajat kebebasan $df (N-k-1) = 30-3-1 = 26$ diperoleh ttabel = 0,4785. Hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai thitung sebesar 2,182. Dengan demikian thitung lebih besar

dari pada ttabel ($2,182 > 2,00665$), seperti terlihat pada tabel diatas. Dengan demikian, thitung berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus, sehingga H_3 diterima.

Uji Statistik F

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis yaitu terdapat pengaruh religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus.

Langkah kedua menentukan besarnya F tabel dengan ukuran sampel. Dimana dk pembilang = 3 dk penyebut = 30 dan nilai $\alpha = 0.05$, sehingga di dapat F tabel = 2,92 seperti pada tabel berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Statistik F

Koefisien	Nilai
Nilai F	41,519
Nilai Sig.	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2019.

Langkah ketiga menentukan besarnya F hitung = 41,519 yang telah disajikan tabel ANOVA dalam persamaan regresi. Langkah keempat yaitu membuat keputusan pengujian dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($41,519 > 2,92$) maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus dapat diterima dan terbukti benar.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen (Y), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. Hasil analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 15. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,910 ^a	,827	,807

Sumber : Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui nilai $r = 0,910a$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang cukup tinggi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Religiusitas, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus secara Parsial

Pengaruh Religiusitas terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Terdapat pengaruh religiusitas terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus, berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($4,552 > 0,4785$), serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil tersebut diinterpretasikan bahwa

religiusitas akan melahirkan suatu dorongan atau motivasi bagi manusia dalam aktivitas keorganisasian atau kelembagaan, baik dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai tenaga edukatif dan tugas lainnya sebagai khalifah di muka bumi sehingga produktivitas kerja meningkat. Hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa sebesar 50% responden menyatakan bahwa karyawan percaya janji dan ancaman Allah itu ada, sehingga saya dalam bekerja tidak berani menyalahi aturan. Karyawan tetap melaksanakan sholat meskipun sedang jam kerja. Karyawan melaksanakan sholat diawal waktu meskipun sedang bekerja. Alquran dan Sunnah adalah pedoman hidup bagi umat Islam sehingga dapat menjadikan kinerja karyawan dalam bekerja lebih baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Adebiyi, W. K., & Olowookere, 2016) yang menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus, berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($3,077 > 2,00665$), serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari $0,05$ ($0,005 < 0,05$). Hasil tersebut diinterpretasikan bahwa pengalaman kerja merupakan suatu sikap yang ditunjukkan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan sehingga produktivitas kerja meningkat. Hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa sebesar 56,7% responden menyatakan bahwa karyawan sudah lama bekerja di perusahaan ini. Karyawan mampu mengerjakan segala jenis pekerjaan di perusahaan ini. Karyawan memiliki pengalaman sebelum bekerja di perusahaan ini. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Rafika Faris, I Wayan Bagia, 2016) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus, berdasarkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($2,182 > 2,00665$), serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari $0,05$ ($0,038 < 0,05$). Hasil tersebut diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan seberapa baik pekerjaannya memberikan hal-hal yang dianggap penting sehingga produktivitas kerja meningkat. Hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa sebesar 43,3% responden menyatakan bahwa karyawan merasa puas atas pekerjaan yang dilakukan sehari-hari. Karyawan merasa puas atas gaji yang diperoleh dari perusahaan. Karyawan memiliki kesempatan untuk dipromosikan perusahaan atas kinerjanya. Karyawan puas karena memiliki manajer yang menghargai karyawan. Karyawan puas karena memiliki teman sekerja yang menghargai satu sama lain. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Dwi, 2015) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Religiusitas, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus secara Simultan

Terdapat pengaruh religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus, berdasarkan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel ($41,519 > 2,92$), serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hasil tersebut diinterpretasikan bahwa secara bersama-sama religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh meningkatkan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui nilai $r = 0,910^a$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan terhadap variabel terikat produktivitas kerja (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang cukup tinggi.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *adjusted R²* besarnya 0,807. Ini berarti variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja yang diturunkan dalam model sebesar 80,7%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independen terhadap variasi (perubahan) produktivitas kerja (Y) sebesar 80,7%. Variasi produktivitas kerja (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, jadi sisanya sebesar (100% - 80,7% = 19,3%) produktivitas kerja dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya komitmen kerja dan pelatihan kerja dan lainnya.

Faktor yang paling berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ variabel religiusitas (X1) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,588. Artinya variabel religiusitas (X1) mempunyai pengaruh yang searah dengan produktivitas kerja (Y), apabila variabel religiusitas (X1) meningkat satu satuan maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,588 apabila variabel religiusitas (X1) turun satu satuan maka produktivitas kerja (Y) akan menurun sebesar 0,588.

Variabel pengalaman kerja (X2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,925. Artinya variabel pengalaman kerja (X2) mempunyai pengaruh yang searah dengan produktivitas kerja (Y), apabila variabel pengalaman kerja (X2) meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,925 atau apabila variabel pengalaman kerja (X2) turun satu satuan maka produktivitas kerja (Y) akan menurun sebesar 0,925.

Variabel kepuasan kerja (X3) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,475. Artinya variabel kepuasan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang searah dengan produktivitas kerja (Y), apabila variabel kepuasan kerja (X3) meningkat satu satuan maka produktivitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,475 atau apabila variabel kepuasan kerja (X3) turun satu satuan maka produktivitas kerja (Y) akan menurun sebesar 0,475.

Berdasarkan nilai regresi tersebut, faktor yang pengaruhnya paling besar terhadap produktivitas kerja adalah pengalaman kerja. sehingga diharapkan pihak KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus dalam merekrut karyawan mengutamakan karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja agar produktivitas kerja semakin meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil olah data dilanjutkan dengan analisis mengenai pengaruh religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) secara parsial, terdapat pengaruh Religiusitas, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus. 2) Secara bersama-sama religiusitas, pengalaman kerja dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh meningkatkan produktivitas kerja. 3) Berdasarkan nilai regresi tersebut, faktor yang pengaruhnya paling besar terhadap produktivitas kerja adalah pengalaman kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, analisis, pembahasan serta kesimpulan, maka penulis memberikan masukan atau saran-saran yaitu: 1) Penelitian yang akan datang diharapkan menambah variabel lain yang juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus misalnya komitmen kerja dan pelatihan kerja dan lainnya. 2) Pada penelitian selanjutnya perlu dilakukan pengamatan dengan obyek yang lebih luas, sehingga dapat dijadikan acuan bagi kepentingan generalisasi permasalahan. 3) Perlu ditambahkan metode wawancara dalam upaya pengumpulan data untuk menghindari kemungkinan responden tidak obyektif dalam mengisi kuesioner. 4) Hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap produktivitas kerja, oleh sebab itu bagi pihak KSPPS BMT Kowanu Nugraha Kudus saat proses rekrutmen karyawan lebih mengutamakan karyawan yang memiliki pengalaman kerja di bidang simpan pinjam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, L. O. B. (2012). Peran Motivasi Spiritual Agamis terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Dosen (Studi pada Dosen Universitas Haluoleo Kendari). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4).
- Adebiyi, W. K., & Olowookere, J. K. (2016). Ownership structure and the quality of financial reporting: Evidence from Nigerian Deposit Money Banks. *International Journal of Economics, Commerce, and Management*, 4(1).
- Ahmadi, A. (2002). *Psikolog Sosial*. Rieneka Cipta.
- Amrullah, F. (2015). Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Galangan Balikpapan Utama,. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1).
- Baihaqi, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Unza Vitalis Salatiga. *Progam Studi Perbankan Syariah. STAIN Salatiga.*, 6(2).
- Darmawati, A. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economia*, 9(1).
- Dwi, F. R. F. (2015). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Harmoni Mitra Utama di Surabaya. *Ekonomika*, 2(2).
- Florenca, C. dan S. (2015). Pengaruh Job Enrichment Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Surabaya. *Jurnal Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra*.
- Ghozali, I. (2013). Pengaruh Religiositas terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas. *Jurnal Bisnis Strategi*, 9.
- Hermawan, F. (2016). Pengaruh Job Enrichment Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi PT Fajar Surya Wisesa. *Bina Ekonomi Majalah Ilmiah, Fakultas Ekonomi Unpar*.
- Herminingsih, A. (2012). Spiritualitas dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 1(2).
- Ismanto, K. (2010). *Manajemen Syari'ah Implementasi TQ dalam Lembaga Keuangan Syari'ah*. Pustaka Belajar.
- Juniantara, I. W. dan I. G. R. (2015). No Title. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 611–628.
- Muafi. (2003). Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris Di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER). *JSB*, 8(1).
- Priansa, B. A. dan D. J. (2014). *Manajemen Bisnis Syariah*. Alfabeta.

- Rafika Faris, I Wayan Bagia, I. W. S. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4.
- Raharjo, S. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada KUD “Pati Kota” Kabupaten Pati). *Journal Of Management*, 2(2).
- Rofi, A. N. (2012a). Pengaruh Ddisiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akutansi Terapan*, 3(1).
- Rofi, A. N. (2012b). Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen produksi PT Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 3(1).
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabet.
- Syatori, T. dan N. G. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pustaka Setia.
- Utami, E. Y. (2013). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja (Studi Kasus Konveksi Hasta Karya). *Jurnal Ekonomi*, 4(4).
- Wahyuddin, M. dan P. E. (2016). *Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.