



## PERAN RELIGIUSITAS DALAM MEMODERASI PENGARUH KOMPETENSI DAN INTERAKSI SOSIAL KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS

**Maimun Sholeh**

*Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia*

[maimunsholeh@uny.ac.id](mailto:maimunsholeh@uny.ac.id)

**Abstrak: Peran Religiusitas dalam Memoderasi Pengaruh Kompetensi dan Interaksi Sosial Karyawan Terhadap Produktivitas.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan, (2) pengaruh interaksi sosial terhadap produktivitas kerja karyawan (3) peran religiusitas dalam memoderasi pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan, (4) peran religiusitas dalam memoderasi pengaruh interaksi sosial terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Yayasan Susilo Suharman Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta dengan jumlah sampel 56 responden yang diambil dengan teknik random sampling. Uji validitas instrumen menggunakan CFA dan uji reliabilitas menggunakan alpha cronbach. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian menunjukkan (1) kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 79,6%, (2) interaksi sosial secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 60,3%, (3) religiusitas dapat memperkuat pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan kelas dengan kontribusi sebesar 8,2% (4) religiusitas dapat memperkuat pengaruh interaksi sosial terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 21,7%. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan besarnya koefisien determinasi ( $r^2$  square) sebesar 0,674 ini berarti variabel bebas yang terdiri dari kompetensi, interaksi sosial yang dimoderasi oleh religiusitas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat yakni produktivitas kerja karyawan sebesar 67,4% dan sisanya sebesar 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: religiusitas; kompetensi karyawan; interaksi sosial karyawan; produktivitas kerja karyawan

**Abstract: The Role of Religiosity in Moderating The Influence of Employee Competence and Social Interaction on Productivity.** This study aims to determine (1) the effect of competence on employee work productivity, (2) the effect of social interaction on employee work productivity (3) the role of religiosity in moderating the effect of competence on employee work productivity, (4) the role of religiosity in moderating the effect of social interaction on employee work productivity. This research is a causal associative research with a quantitative approach. This research is a causal associative research with a quantitative approach. This research was conducted at the Susilo Suharman Foundation, Bantul, Special Region of Yogyakarta, with a total sample of 56 respondents who were taken by random sampling technique. Test the validity of the instrument using CFA and reliability test using alpha cronbach. Data analysis used multiple linear regression analysis techniques and Moderated Regression Analysis (MRA). The results of the study show (1) competence partially has a significant and positive effect on employee productivity by 79.6%, (2) social interaction partially has a significant and positive effect on employee productivity by 60.3%, (3) religiosity can strengthen the influence of competence on the work productivity of class employees with a contribution of 8.2% (4) religiosity can strengthen the influence of social interaction on the work productivity of employees with a contribution of 21.7%. The results of multiple linear regression analysis show that the coefficient of determination ( $r^2$  square) is 0.674. This means that the independent variables consisting of competence, social interaction moderated by religiosity simultaneously affect the dependent variable, namely employee productivity of 67.4% and the remaining 32.6% is influenced by other variables.

Keyword: Religiosity; employee competency; employee social interaction; employee work productivity

**History & License of Article Publication:**

**Received:** 21/05/2021

**Revision:** 31/10/2021

**Published:** 28/02/2021

DOI: <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v19i1.58166>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

## PENDAHULUAN

Kurniawan (2012) memberikan definisi bahwa perusahaan adalah sebuah organisasi yang merubah keahlian dan sumber daya ekonomi menjadi barang atau jasa yang ditujukan untuk konsumen agar kepuasannya terpenuhi, serta diharapkan dapat memberikan laba bagi pemilik perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam perusahaan karena disamping memiliki berbagai macam kebutuhan yang apabila terpenuhi memberikan motivasi dan produktivitas pada karyawan juga berfungsi sebagai perencana, penggerak dan pelaku segala kegiatan operasional untuk kemajuan suatu perusahaan. Perusahaan dapat maju dan berkembang karena sumber daya manusia yang ada di dalamnya karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari kemajuan suatu perusahaan (Saeed, Sikander, Waseem, & Rizwan, 2014). Perusahaan selalu menuntut sumber daya manusia yang direkrut memiliki keahlian khusus yang akan mendukung operasional perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim (Masharyono, 2016). Produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan kaitan antara keluaran yang dicapai dengan sumber atau masukan yang dipakai untuk menghasilkan keluaran itu (Rivanto, 1987). Produktivitas kerja seorang karyawan biasanya terwujud sebagai prestasi karyawan tersebut di lingkungan kerjanya (Stoner, James, Edward, Daniel, & Gilbert, 1989)

Berbagai penelitian menemukan hasil bahwa terdapat beragam faktor yang mendukung produktivitas karyawan dalam bekerja. Beberapa faktor pendukung tersebut seperti kondisi lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi, gaya kepemimpinan yang sesuai, kelengkapan sarana prasarana yang menunjang pekerja dan budaya organisasi yang efektif (Kour, El-Den, & Sriratanaviriyakul, 2019), (Heryanti, Ariwibowo, & Rosadi, 2020), motivasi, teknologi, pendidikan dan latihan, tingkat gaji dan jaminan sosial, insentif, disiplin, lingkungan kerja, serta sarana produksi (Rivanto, 1987), pelatihan, mental karyawan dan kemampuan fisik karyawan serta hubungan antara atasan dan bawahan (Stoner, James, Edward, Daniel, & Gilbert, 1989), kemampuan, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi (Sutrisno, 2017), komitmen afektif (Darmawati, Hidayati, & Herlina, 2013), kemalasan sosial (Lin & Huang, 2009), (Ashfaq, Saba, & Keshifur, 2018), modal sosial (Hariani, 2022), dan religiusitas (Wijaya & Bahjatulloh, 2022), kebijakan organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi (Thompson & Goodale, 2006).

(Stoner, James, Edward, Daniel, & Gilbert, 1989) mengatakan bahwa faktor utama peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada

pengembangan kompetensi karyawan, maka dari itu pelatihan kerja terhadap karyawan dapat dijadikan sebagai salah satu cara bagi perusahaan untuk meningkatkan kompetensi atau keahlian tenaga kerja yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dengan standar tertentu. Kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan, dan keahlian (keterampilan) serta sikap kerja yang harus dimiliki seorang tenaga kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah keyakinan, nilai, keterampilan, pengalaman, kepribadian, motivasi, interaksi sosial, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi. Keterampilan, motivasi, dan kemampuan intelektual menjadi hal yang paling penting dibutuhkan bagi tenaga kerja dalam meningkatkan kompetensinya.

Hasil penelitian (Mokhtar & Susilo) (2017) menunjukkan bahwa variabel kompetensi tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh variabel metode pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur pelatihan secara simultan maupun parsial. (Kaswan, 2011) menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan adalah wilayah fungsional paling penting dalam peningkatan produktivitas, kemudian kepuasan kerja karyawan, kompensasi, dan diversitas (keragaman). (Hariawati, 2009) mengatakan bahwa fungsi pelatihan bertujuan memberikan cara dan kesempatan kepada semua pekerja untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan bisnis dan operasi-operasi industri sejak hari pertama masuk bekerja. Pelatihan sangat penting untuk dilaksanakan bagi kepentingan bersama, sebab dari sinilah para karyawan akan dapat lebih memahami dan mengerti tentang tugas dan tanggung jawab yang di emban baik secara individu maupun kelompok.

Lingkungan sosial termasuk didalamnya modal sosial dan kemalasan sosial merupakan faktor penting lain bagi karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut (Edy, 2017) lingkungan sosial merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan. Lebih lanjut lagi (Edy, 2017) menjelaskan bahwa lingkungan sosial merupakan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya. Lingkungan sosial yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerjasama yang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasi dengan tidak memandang secara subyektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan. Lingkungan sosial dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Modal sosial adalah aset yang didasarkan pada hubungan individu dan melibatkan nilai tambah yang mengalir dari teman, kolega, dan lain-lain (Adler & Kwon, 2002). (Nahapiet & Ghoshal, Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage, 1998)

mengembangkan lebih luas penjelasan modal sosial berdasarkan tiga dimensi: sosial struktural, relasional, dan kognitif modal. Dimensi struktural modal sosial mengacu pada sifat-sifat sistem dan jaringan sosial sebagai keseluruhan, menggambarkan himpunan dan pola umum hubungan di antara orang-orang (De Carolis, Litzky, & Eddleston, 2009); (Nahapiet & Ghoshal, 1998). Modal sosial struktural mencakup jumlah total dan keragaman individu dalam jaringan bekerja (Nahapiet & Ghoshal, 1998). Dimensi relasional modal sosial mengacu pada hubungan pribadi yang dikembangkan orang melalui sejarah interaksi (Granovetter, 1992). Ini berfokus pada elemen-elemen seperti kepercayaan, timbal balik, dan identifikasi (Nahapiet & Ghoshal, 1998). Dimensi modal sosial kognitif mengacu pada sumber daya yang menyediakan representasi bersama, interpretasi, dan sistem makna antara pihak (Nahapiet & Ghoshal, 1998). Secara khusus, bahasa bersama dan visi adalah elemen yang memfasilitasi pemahaman bersamatujuan kolektif dan cara yang benar untuk bertindak dalam kelompok (Tsai & Ghoshal, 1998).

Kemalasan sosial adalah kecondongan karyawan untuk selalu menunda-nunda tugas dan tanggungjawabnya dalam pekerjaan (Lin & Huang, 2009). Karyawan yang memiliki kemalasan sosial tinggi cenderung akan kurang bersemangat, menunda-nunda pekerjaan dan kurang bisa diandalkan dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggungjawab kerja (Hellriegel & Slocum, 2008). Hal ini tentu saja dapat menyebabkan kemunduran organisasi yang dapat mengarah kepada kinerja organisasi yang memprihatinkan. Karyawan yang memiliki kesadaran dalam bekerja yang rendah dalam memahami tugas dan tanggungjawab dalam pekerjaan dapat berakibat kepada rendahnya produktivitas karyawan. Hal ini dapat terjadi karena karyawan tidak dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab sebaik mungkin, tepat sasaran, sehingga menghasilkan hasil kerja yang kurang maksimal dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi secara afektif dan efisien

Religiusitas juga merupakan faktor lain bagi karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Sikap religiusitas penting untuk dimiliki pada diri seorang karyawan, sebab jika karyawan tersebut memiliki sikap religiusitas yang tinggi, maka motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya juga akan semakin tinggi juga, hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan itu sendiri (Alfisyah & Anwar, 2018). Religiusitas adalah suatu kesatuan unsur yang komprehensif, yang menjadikan seseorang disebut sebagai orang yang beragama (*being religious*), dan bukan sekedar mengaku mempunyai agama (*having religious*). Religiusitas meliputi pengetahuan agama, pengalaman agama, perilaku (moralitas) agama, dan sikap sosial keagamaan (Wahyudi & Fauzi, 2018). Dengan adanya religiusitas maka seseorang yang beragama seharusnya akan selalu berusaha

melakukan yang terbaik dan tidak melanggar aturan dalam bersikap dan bertingkah laku dalam setiap aktivitasnya (Amaliah, 2015). Religiusitas sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan, karena jika karyawan memiliki tingkat religiusitas yang tinggi, maka motivasi karyawan untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang baik juga akan tinggi (Sulistyo, 2011), (Adhim, 2009), (Yusuf, 2015), (Khasbulloh, 2018)

Dari pemahaman diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya. Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif eksplanatori, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan di Yayasan Susilo Suharman Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta, sebuah Yayasan yang mempunyai amal usaha bidang konsultasi, keuangan dan pendidikan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada pada Yayasan baik di unit konsultasi yaitu Lembaga Konsultasi Indonesia, unit keuangan yaitu Lembaga diklat keuangan sekolah dan unit Pendidikan yaitu kelompok bermain, PAUD dan TK dan taman pengasuhan anak Mutiara. Jumlah sampel yang diambil sebagai responden menggunakan Rumus Slovin dan diperoleh sebanyak 56 orang responden. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket dan kuisioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model *Moderated Regression Analysis* (MRA). Regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independent terhadap variable dependent (Ghozali, 2016). Uji yang digunakan diantaranya menggunakan uji realibilitas, uji validitas, uji hipotesis dan uji Asumsi Klasik yaitu: uji Normalitas, uji multikolinieritas, uji auto korelasi, uji heteroskedastisitas.

Reliabilitas merupakan suatu pengukuran yang mencerminkan apakah suatu pengukuran dapat terbebas dari kesalahan (*error*), sehingga memberikan hasil pengukuran yang konsisten dari masing-masing butir dalam instrument (Sekaran, 2011) Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Alpha* ( $\alpha$ ). (Ghozali, 2016) menyatakan jika suatu konstruk atau variable memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,7$  maka kuesioner sebagai alat pengukur dinyatakan reliabel dan sebaliknya.

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan apakah suatu variabel terdapat keabsahan suatu instrumen yang akan diukur. Dalam penelitian ini kevalidan angket diukur dengan metode *Confitmatory factor analysis* (CFA) Data dinyatakan valid apabila nilai *Kaiser-Mayer-Olkin* (KMO)  $> 0.5$  dan nilai *Burtlett's test* yang signifikan.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan one sample kolmogorov-smirnov test, dengan tingkat signifikansi 5%. Uji normalitas dilakukan dengan membandingkan asymptotic significance dengan  $\alpha = 0,05$ . Jika asymptotic  $> 0,05$  maka data dinyatakan lulus uji normalitas.

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji adakah hubungan antara beberapa atau semua variabel independen didalam model regresi. Model regresi yang baik mestinya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen (Ghozali, 2016). Uji multikolinearitas dilakukan dengan menganalisis korelasi antar variabel dengan perhitungan nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Multikolinearitas terjadi jika angka *tolerance*  $\leq 0,1$ . Dan nilai  $VIF \geq 10$ , jika  $VIF \leq 10$  maka dapat diartikan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model merupakan data yang akurat dan obyektif.

Pengujian autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah didalam suatu model regresi linear memiliki korelasi antara kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (periode sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem autokorelasi. Hal tersebut berarti bahwa hasil pada periode tertentu dipengaruhi oleh periode sebelumnya. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian Durbin Watson (*DW test*).

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat tidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika terjadi perbedaan maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi dikatakan baik jika terjadi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk melakukan pengujian ini menggunakan grafik *scatterplot*. Jika membentuk pola yang beraturan (gelombang, melebar, kemudian menyempit), artinya mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika titik-titik tidak membentuk pola yang beraturan menyebar ke atas dan ke bawah artinya terjadi homoskedastisitas.

Dalam penelitian ini model *Moderating regression analysis* (MRA) nya adalah:

$$Y = C + b_0 X_1 + b_1 X_2 + b_2 X_1 X_3 + b_3 X_2 X_3 + e .$$

dimana :

- Y : Produktivitas
- C : Konstanta
- b1- b3 : Koefisien regresi
- X1 : Kompetensi karyawan
- X2 : Interaksi Sosial
- X3 : Religiusitas
- X1X3 : Interaksi antara religiusitas dengan kompetensi karyawan
- X2X3 : Interaksi antara religiusitas dengan interaksi sosial karyawan
- E :Tingkat kesalahan penduga dalam penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Alpha* ( $\alpha$ ). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel            | Alpha Cronbach | Nilai Kritis | Keterangan |
|---------------------|----------------|--------------|------------|
| Kompetensi Karyawan | 0,848          | 0,7          | Reliabel   |
| Interaksi Sosial    | 0,910          | 0,7          | Reliabel   |
| Religiusitas        | 0,813          | 0,7          | Reliabel   |
| Produktivitas       | 0,821          | 0,7          | Reliabel   |

#### Uji Validitas

Tabel 2. Rangkuman Hasil Uji Validitas

| Variabel                  | KMO   | Keterangan |
|---------------------------|-------|------------|
| Kompetensi Karyawan       | 0,811 | Valid      |
| Interaksi Sosial Karyawan | 0,854 | Valid      |
| Religiusitas              | 0,775 | Valid      |
| Produktivitas             | 0,744 | Valid      |

#### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas data menunjukkan apakah setiap variabel pengamatan dalam penelitian ini berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

| Unstandar_residual | Batas | Keterangan |
|--------------------|-------|------------|
| 0,086              | 0,05  | Normal     |

## Uji Linearitas

Uji linearitas dilaksanakan untuk menentukan apakah variabel-variabel yang dipilih pada penelitian ini memiliki hubungan yang linier atau tidak. Masing-masing variabel tersebut kemudian dapat dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila tingkat signifikansi  $> 0,05$ . Adapun hasil uji linieritas dalam penelitian dapat disajikan sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

| Variabel                                    | <i>Deviation from Linearity</i> | Keterangan |
|---------------------------------------------|---------------------------------|------------|
| Kompetensi Karyawan                         | 0,329                           | Linier     |
| Interaksi Sosial Karyawan                   | 0,227                           | Linier     |
| Religiusitas *<br>Kompetensi Karyawan       | 0,423                           | Linier     |
| Religiusitas *<br>Interaksi Sosial Karyawan | 0,228                           | Linier     |

Berdasarkan Tabel 4 hasil rekapitulasi uji linieritas menunjukkan bahwa antara masing-masing variabel independent yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian ini memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependent yang digunakan.

## Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam model regresi linear ada atau tidak korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  atau periode sebelumnya. Uji autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin Watson. Berikut hasil pengujian uji autokorelasi:

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .887 <sup>a</sup> | .786     | .779              | 3.012                      | 1.717         |

Berdasarkan Tabel 5 nilai Durbin Watson sebesar 1,717 berada dalam kisaran angka perhitungan perbandingan sebesar 1,55 - 2,46, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.



### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* ( $\alpha$ ), dengan ketentuan, jika nilai *tolerance value*  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \leq 10$ . Hasil pengujian multikolinearitas dapat disajikan pada Tabel 6 berikut.

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel                                    | VIF   | Keterangan                      |
|---------------------------------------------|-------|---------------------------------|
| Kompetensi Karyawan                         | 2,247 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Interaksi Sosial Karyawan                   | 2,965 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Religiusitas *<br>Kompetensi Karyawan       | 2,314 | Tidak terjadi multikolinieritas |
| Religiusitas *<br>Interaksi Sosial Karyawan | 2,228 | Tidak terjadi multikolinieritas |

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Variabel                                     | Sig   | Keterangan                    |
|----------------------------------------------|-------|-------------------------------|
| Kompetensi Karyawan                          | 0,521 | Tidak terjadi heterokedasitas |
| Interaksi Sosial Karyawan                    | 0,423 | Tidak terjadi heterokedasitas |
| Religiusitas *<br>Kompetensi Karyawan        | 0,634 | Tidak terjadi heterokedasitas |
| Religiosities *<br>Interaksi Sosial Karyawan | 0,263 | Tidak terjadi heterokedasitas |

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau angka signifikansi lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  dengan demikian variabel-variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Hasil Moderating Regression Analysis

**Tabel 8 Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

| Variabel                                    | B             | Sig t | Keterangan |
|---------------------------------------------|---------------|-------|------------|
| (Constant)                                  | 32.436        |       |            |
| Kompetensi Karyawan                         | 0.796         | 0.000 | Signifikan |
| Interaksi Sosial Karyawan                   | 0.603         | 0.000 | Signifikan |
| Religiusitas *<br>Kompetensi Karyawan       | 0.082         | 0.024 | Signifikan |
| Religiusitas *<br>Interaksi Sosial Karyawan | 0.217         | 0.016 | Signifikan |
| F hitung                                    | 36,675        |       |            |
| Sig F                                       | 0,000         |       |            |
| R square                                    | 0,674         |       |            |
| Variabel Dependent                          | Produktivitas |       |            |

### Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda Pada tabel 8 didapatkan bahwa tingkat produktivitas tanpa adanya pengaruh faktor lain adalah sebesar 32,436. Ditemukan pula bahwa bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 0,796 atau 79,6 %. Ini berarti setiap penambahan satu satuan kompetensi karyawan akan menaikkan produktivitas sebesar 0.796 satuan dengan asumsi pengaruh faktor lain dianggap konstan. Kompetensi karyawan yang terdiri dari komponen sikap, pengetahuan, dan keterampilan berpengaruh sangat kuat dan merupakan salah satu bagian penting dalam menunjang produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019) yaitu kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (McClelland, 1971) yang mengatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja, juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Spencer & Spencer, 2008) bahwa kompetensi pada bagian dalam setiap manusia selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (*job tasks*). Komponen pengetahuan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dianalisis bahwa latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pemahaman job description juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas.

Dari hasil uji statistik, interaksi sosial karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil nilai P-Values  $(0,000) < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara interaksi sosial terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti jika interaksi sosial tinggi maka produktivitas karyawan tinggi dan jika kemalasan sosial tinggi maka produktivitas karyawan rendah atau dengan kata lain jika kemalasan sosial tinggi maka produktivitas rendah dan sebaliknya jika kemalasan sosial rendah maka produktivitas karyawan tinggi (Teresia & Suyasa, 2008). Kemalasan sosial didasarkan pada de-individuasi yang dapat terjadi ketika orang bekerja dalam kelompok daripada bekerja sendiri (Erdogan, Kraimer, & Liden, 2004). Karyawan yang memiliki kemalasan sosial tinggi enggan untuk bekerja secara kelompok atau sedikit berkontribusi dalam pekerjaan yang diselesaikan secara bersama-sama. Karyawan tersebut hanya akan fokus kepada menyelesaikan pekerjaan utamanya saja. Interaksi sosial mengacu pada penambahan upaya individu dalam konteks kolaborasi pekerjaan selektif dibandingkan dengan bekerja sendiri. Jadi interaksi sosial berkaitan dengan kemauan karyawan untuk banyak berkontribusi dalam pekerjaan jika suatu pekerjaan tersebut dilakukan secara bersama-sama. Hal ini juga berarti bahwa komitmen afektif akan mempengaruhi tingkat kemalasan sosial yang berdampak kepada produktivitas karyawan. Temuan ini tentu saja perlu mendapatkan perhatian khusus dari para pemimpin organisasi dan perusahaan untuk selalu memperhatikan dan memantau tingkat komitmen afektif dan kemalasan sosial agar tetap menjaga produktivitas karyawan. Dari uji statistik didapat bahwa setiap penambahan satu satuan interaksi sosial karyawan akan menaikkan produktivitas sebesar 0.603 satuan dengan asumsi pengaruh faktor lain dianggap konstan atau sama dengan 0.

Uji statistik menemukan bahwa interaksi variabel (Religiusitas\*Kompetensi Karyawan) dengan produktivitas sebesar 0,082 dengan nilai signifikansi sebesar 0,024, ini dapat diartikan terdapat pengaruh antara (Religiusitas\*Kompetensi Karyawan) terhadap produktivitas. Berarti “religiusitas memoderasi pengaruh kompetensi karyawan terhadap produktivitas”. Ditemukan pula interaksi variabel (Religiusitas\*Interaksi Sosial Karyawan) dengan produktivitas sebesar 0,217 dengan nilai signifikansi sebesar 0,016, ini dapat diartikan terdapat pengaruh interaksi antara (Religiusitas\*Interaksi Sosial Karyawan) terhadap produktivitas. Berarti “religiusitas memoderasi pengaruh Interaksi Sosial Karyawan terhadap produktivitas”.

Hasil dari penelitian ini juga mendukung hasil penelitian (Adhim, 2009), (Yusuf, 2015), (Osman-Gani, 2010) dimana pada penelitiannya mengatakan bahwa adanya

religiusitas dapat menjadi suatu motivasi tersendiri bagi karyawan yang penting bagi suasana psikologis karyawan yang dapat mendukung karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Dari hasil *moderating regression analysis* didapatkan nilai  $R^2$  square sebesar 0,674, menunjukkan bahwa proporsi pengaruh Kompetensi Karyawan, Interaksi Sosial Karyawan, (Religiusitas\*Kompetensi Karyawan), (Religiusitas\*Interaksi Sosial Karyawan) terhadap produktivitas sebesar 67,4%, sedangkan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada di dalam model *moderating regression analysis*.

## KESIMPULAN

Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 79,6%. artinya setiap penambahan satu satuan kompetensi karyawan akan menaikkan produktivitas sebesar 0.796 satuan dengan asumsi pengaruh faktor lain dianggap konstan. Interaksi sosial karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil nilai P-Values (0,000), hal ini berarti jika interaksi sosial tinggi maka produktivitas karyawan tinggi dan jika kemalasan sosial tinggi maka produktivitas karyawan rendah. Religiusitas dapat memperkuat pengaruh Kompetensi Karyawan dengan produktivitas dengan kontribusi sebesar 0,082 dengan nilai signifikansi sebesar 0,024. Religiusitas juga dapat memperkuat pengaruh interaksi Sosial Karyawan dengan produktivitas sebesar 0,217 dengan nilai signifikansi sebesar 0,016.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhim, F. (2009). Pengaruh Religiusitas Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Alumni dan Bukan Alumni Pesantren (Studi pada Kantor Depag Kabupaten Bangkalan). *Jurnal Modernisasi*, 128 - 154.
- Adler, P., & Kwon, S. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*. *Academy of Management Review*, 27(1), 17-40.
- Alfisyah, K., & Anwar, M. (2018). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI. *Jurnal Ekonomi Islam*, 99- 107
- Amaliah, I. (2015). The Impact of the Values of Islamic Religiosity to Islamic Job Satisfaction in Tasikmalaya West Java, Indonesia, Industrial Centre. *Science Direct*.
- Ashfaq, A., Saba, J., & Keshifur, R. (2018). Emergence of Social Loafing and Group Performance in Service Sector. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*, 8(1) pp. 119-126.

- Darmawati, A., Hidayati, L., & Herlina, D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economia*.
- De Carolis, D., Litzky, B., & Eddleston, K. (2009). Why networks enhance the progress of new venture creation: The influence of social capital and cognition. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(2), 527-545.
- Edy, S. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Erdogan, B., Kraimer, M., & Liden, R. (2004). Work value congruence and intrinsic career success: The compensatory roles of leader-member exchange and perceived organizational support. *Personnel psychology*, 305-332.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Granovetter, M. (1992). *Problems of explanation in economic sociology*. Cambridge: Harvard University Press.
- Hariani, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Modal Sosial, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah*, 440-444.
- Hariawati, E. (2009). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Mandom Indonesia. *PT. Mandom Indonesia Tbk. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 (1): h: 107-119.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2008). *Organizational Behavior (Thirteenth edition)*. Mason: South-Western.
- Heryanti, Y., Ariwibowo, P., & Rosadi, N. (2020). The Influence of Leadership Style, Motivation, and Discipline on Employee Performance of PT Intikom Berlian Mustika. *FOCUS*, 1(2), 55-60.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Khasbulloh, M. (2018). Implementasi Kompensasi Dan Benefit: Tinjauan Manajemen SDI Berbasis Syari'ah. *Al-Uqud: Journal of Islamic Economics*, 1-19.
- Kour, J., El-Den, J., & Sriratanaviriyakul, N. (2019). The role of positive psychology in improving employees' performance and organizational productivity: An experimental study. *Procedia Computer Science*, 161, 226-232.
- Kurniawan, W. (2012). *Corporate Governance Dalam Aspek Perusahaan*. Jakarta: PT Pustaka Utama Grafiti.
- Lin, T., & Huang, C. (2009). Understanding social loafing in knowledge contribution from the perspectives of justice and trust. *Expert Systems with Applications*, 6156-6163.
- Masharyono. (2016). *Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Celdi Katering ( Survei Pada Konsumen Celdi Katering ) Effect Of Product Quality On Customer Satisfaction In Catering Celdi ( Survey On Consumer Celdi Catering )*. Jakarta: Media Group.

- McClelland, D. (1971). *The Achievement Motive in Economic Growth, Entrepreneurship and Economic Development*. New York: The Free Press Pub.
- Mokhtar, N., & Susilo, H. (2017). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi (penelitian tentang pelatihan pada calon tenaga kerja indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang)*. Malang: Doctoral dissertation, Brawijaya University.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Osman-Gani, A. (2010). Effects of religiosity, spirituality, and personal values on employee performance: A conceptual analysis. *9th International Conference of the Academy of HRD (Asia Chapter)*. Shanghai: Academy of HRD (Asia Chapter).
- Rivanto, J. (1987). *Produktivitas dan Pengukuran*. Jakarta: PT. Binaman Teknik Aksara.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1-15.
- Saeed, I., Sikander, S., Waseem, M., & Rizwan, M. (2014). The Relationship of Turnover Intention With Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence and Organizational Commitment. *International Journal Of Learning and Development*, 242-256.
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Spencer, L., & Spencer, P. (2008). *Competence at Work models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Stoner, James, A., Edward, F., Daniel, R., & Gilbert, J. (1989). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks, Gramedia Group.
- Sulistyo, H. (2011). Peran Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi. *Jurnal Media Riset Bisnis & Manajemen*, 252-270.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Teresia, N., & Suyasa, P. (2008). Komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior pada karyawan call centre di PT. X. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 154-169.
- Thompson, G., & Goodale, J. (2006). Variable employee productivity in workforce scheduling. *European Journal of Operational Research*, 170(2), 376-390.
- Tsai, W., & Ghoshal, S. (1998). Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. *Academy of Management Journal*, 464-476.
- Wahyudi, A., & Fauzi, A. (2018). Implementasi Konsep Religiusitas Dengan Perilaku Sosial Santri Di Desa Pangurangan Kecamatan Pangurangan Kabupaten Cirebon. *Jurnal Edueksos Volume VII*, No 119.

- Wijaya, R., & Bahjatulloh, Q. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Religiusitas Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Nada Surya Tunggal Melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Sharia Management and Business*.
- Yusuf. (2015). Pengaruh Religiusitas dan Penyesuaian Diri Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Di Kota Balikpapan. *PROBANK*.