



juga karena signifikansi =  $0,00 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut kemudian diadakan analisis lebih lanjut dari hasil uji hipotesis. Dari hasil pengujian pengaruh nilai-nilai religiusitas (variabel keyakinan, praktik agama, pengalaman, pengetahuan dan pengamalan) terhadap Loyalitas kerja *agency* menyatakan bahwa kelima kompetensi ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja *agency* yang artinya hasil analisis tersebut mendukung teori yang ada, yakni semakin tinggi nilai religiusitas *agency* maka loyalitas kerja *agency* juga semakin meningkat.

Kemudian pada tabel *Modal Summary*, dimana tabel tersebut menampilkan harga koefisien korelasi atau hubungan (R) dan menjelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil penguadratan R. Dari output tersebut menunjukkan bahwa loyalitas kerja *agency* PT Takaful Umum Cabang Surabaya, ditentukan 48.3% oleh variabel keyakinan, praktik agama, pengalaman, pengetahuan, dan pengamalan, selebihnya (51.7%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fredi Ariawan yaitu religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan perusahaan aflag *bakery* bantul Yogyakarta tahun 2015. Hasil ini mencerminkan semakin tinggi nilai religiusitas maka loyalitas kerja karyawan akan semakin meningkat, karena pengaruh religiusitas terhadap







## 2. Praktik agama terhadap Loyalitas Kerja

Praktik agama tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja *agency* PT Takaful Umum Cabang Surabaya. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik agama secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja *agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya. Berdasarkan hasil analisis data yang ditunjukkan pada bab sebelumnya, tidak terdapat pengaruh positif praktik agama terhadap loyalitas kerja yang ditandai dengan koefisien -0.402 atau 46,8% dan signifikansi 0,690 atau 6,9% dengan nilai t tabel 2,020.

## 3. Pengalaman terhadap Loyalitas Kerja

Pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja *agency* PT Takaful Umum Cabang Surabaya. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja *agency* di PT Takaful Umum Cabang Surabaya. Berdasarkan hasil analisis data yang ditunjukkan pada bab sebelumnya, tidak terdapat pengaruh positif pengalaman terhadap loyalitas kerja yang ditandai dengan koefisien 0,464 atau 46,6% dan signifikansi 0,646 atau 6,46% dengan nilai t tabel 2,020.

## 4. Pengetahuan terhadap Loyalitas Kerja

Pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja *agency* PT Takaful Umum Cabang Surabaya. Dari hasil



sebelumnya, keyakinan menunjuk pada tingkat keyakinan atau keimanan seseorang terhadap kebenaran ajaran agama, terutama terhadap ajaran-ajaran agama yang bersifat fundamental dan dogmatik. Misalnya seseorang percaya akan adanya malaikat, surga, neraka serta hal-hal lainnya yang bersifat dogmatik.

Suatu keyakinan itu berada dalam hati seseorang dan terkait sudut pandang personal. Tidak ada yang mampu mengukur keyakinan seseorang, meskipun dalam mengisi pernyataan dari kuesioner tersebut dan menjawab “yakin”, yakin dari seseorang tersebut tidak dapat diukur, yang mengetahui kadar keyakinan itu hanya orang itu dan Allah, karena yang keyakinan juga merupakan hubungan batin hamba dan Allah.

Variabel praktik agama, variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Ditelusuri melalui daftar pernyataan dari kuesioner, kondisi ini bisa saja terjadi dan sangat mungkin terjadi. Karena dalam pernyataan tersebut hanya sebatas pada kegiatan-kegiatan ritual, belum sampai pada internalisasi nilai dari kegiatan-kegiatan ritual tersebut. Bisa saja, melakukan sholat karena teman atau lingkungannya sholat, mengeluarkan sedekah dan membayar zakat karena takut dikatakan pelit, dan lain sebagainya.

Variabel pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Dilihat dari pengertian dari bab sebelumnya variabel pengalaman ini berkaitan dengan pengalaman yang diperoleh dan





melakukan pengamalan dari nilai-nilai religiusitas (keagamaan) dengan mengikuti kegiatan-kegiatan keagamaan yang diberlakukan di PT Takaful Umum Cabang Surabaya.

Dari penelitian yang dilakukan, penulis memahami bahwa terdapat beberapa kelemahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Kelemahan dan kekurangan tersebut merupakan keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Sehingga adanya kemungkinan *agency* sebagai responden menjawab pertanyaan dengan kurang tepat karena ketidakpahaman atau kesalahan dalam penafsiran setiap pertanyaan yang telah diajukan peneliti.
- b. Terbatasnya penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh nilai-nilai religiusitas terhadap loyalitas kerja *agency* secara parsial membuat peneliti kesulitan mendapatkan referensi hasil penelitian sebelumnya tentang pengaruh nilai-nilai religiusitas secara parsial terhadap loyalitas kerja *agency*. Sehingga hasil penelitian ini mengembangkan penelitian teoritis yang telah ada dan didukung dengan output hasil uji SPSS v.20 yang merupakan olahan data kuesioner yang telah disebar ke responden.