

**PENGARUH RELIGIUSITAS, MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KSPPS BMT
MANDIRI SEJAHTERA JAWA TIMUR**

SKRIPSI

oleh :

RIZA QOMARIYAH YANSARI

NIM: G74218127



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
2022**

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya (Riza Qomariyah Yansari) dengan NIM. G74218127, menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan hasil karya orang lain yang mengatasnamakan saya, bukan hasil peniruan atau penjiplakan dari karya orang lain. Skripsi ini juga belum pernah diajukan dalam mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan referensi dengan menyebutkan nama penulis dan dicantumkan di daftar pustaka.
3. Pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan jika di kemudian hari terdapat penyimpangan dan tidak kebenaran pada pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik yang berlaku berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh.

Surabaya, 15 Juli 2022



Riza Qomarivah Yansari

G74218127

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Riza Qomariyah Yansari NIM : G74218127 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqosahkan.

Surabaya, 07 Juli 2022

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Andriani Samsuri', with a horizontal line drawn through the middle of the signature.

Dr. Andriani Samsuri, S.Sos, MM.
NIP. 197608022009122002

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Riza Qomariyah Yansari NIM. G74218127 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Jum'at, 15 Juli 2022 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Syariah.

Majelis Munaqasah Skripsi:

Penguji 1,



Dr. Andriani Samsuri, S.Sos, MM.
NIP. 197608022009122002

Penguji 2,



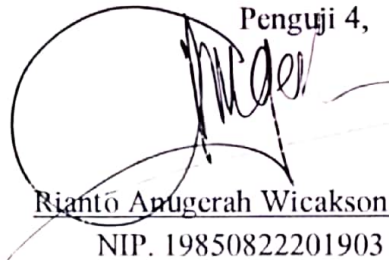
Ana Toni Roby Candra Yudha, M.SEI
NIP. 201603311

Penguji 3,



Dr. H. Ah. Ali Arifin, M.M.
NIP. 196212141993031002

Penguji 4,



Rianto Anugerah Wicaksono, M.SEI
NIP. 198508222019031011

Surabaya, 15 Juli 2022

Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Dekan,



Dr. Siratul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I.
NIP. 197005142000031001

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Riza Qomariyah Yansari
NIM : G74218127
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
E-mail address : rizaqomariyah24@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

PENGARUH RELIGIUSITAS, MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KSPPS BMT MANDIRI
SEJAHTERA JAWA TIMUR

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 15 Juli 2022

Penulis



(Riza Qomariyah Yansari)

ABSTRAK

Lahirnya Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) adalah lembaga keuangan mikro syariah yang telah menjadi lembaga keuangan mikro dengan sistem operasional berdasarkan hukum Islam. Sumber daya insani merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi keberhasilan BMT, karena sumber daya insani memegang peranan paling penting dalam melaksanakan kegiatan yang dilakukan oleh BMT untuk mencapai tujuannya. Memiliki sumber daya insani sangatlah penting, hidup atau matinya sebuah BMT tergantung pada kualitas sumber daya insani yang dikelolanya.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, bertujuan untuk menganalisis pengaruh religiusitas, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 92 karyawan dengan teknik purposive sampling. Analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) dengan aplikasi SmartPLS v.3.3.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; (1) religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki P-value diperoleh sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05; (2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai P-value diperoleh sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05; (3) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai P-value diperoleh sebesar 0.002, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05; (4) pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai P-value diperoleh sebesar 0.242, nilai tersebut lebih besar dari 0.05; (5) religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena memiliki nilai P-value diperoleh sebesar 0.090, nilai tersebut lebih besar dari 0.05; (6) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena memiliki nilai P-value diperoleh sebesar 0.046, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05; (7) pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena memiliki nilai P-value diperoleh sebesar 0.000, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05; (8) religiusitas kerja melalui kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai P-value diperoleh sebesar 0.253, nilai tersebut lebih besar dari 0.05; (9) motivasi kerja melalui kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai P-value diperoleh sebesar 0.107, nilai tersebut lebih besar dari 0.05; (10) pelatihan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki nilai P-value diperoleh sebesar 0.049, nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. Dengan adanya hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa perlu adanya peningkatan pada religiusitas dan motivasi kerja agar lebih meningkatkan kinerja karyawan dan nantinya akan dapat berdampak pada kepuasan kerja.

Kata Kunci : Religiusitas, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The birth of Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) is a sharia microfinance institution that has become a microfinance institution with an operational system based on Islamic law. Human resources are one of the most important factors for the success of BMT, because human resources play the most important role in carrying out activities carried out by BMTs to achieve their goals. Having human resources is very important, the life or death of a BMT depends on the quality of the human resources it manages.

This study uses quantitative research, and aims to analyze the effect of religiosity, work motivation and job training on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. This study used a sample of 92 employees with purposive sampling technique. Data analysis used is Partial Least Square (PLS) with SmartPLS v.3.3 application.

The results of this study indicate that; (1) religiosity has a significant effect on employee performance because it has a P-value of 0.000, the value is smaller than 0.05; (2) work motivation has a significant effect on employee performance because it has a P-value of 0.000, the value is smaller than 0.05; (3) work motivation has a significant effect on employee performance because it has a P-value of 0.002, the value is smaller than 0.05; (4) job training has a significant effect on employee performance because it has a P-value of 0.242, the value is greater than 0.05; (5) religiosity has no significant effect on job satisfaction because it has a P-value of 0.090, the value is greater than 0.05; (6) work motivation has no significant effect on job satisfaction because it has a P-value of 0.046, the value is smaller than 0.05; (7) job training has a significant effect on job satisfaction because it has a P-value of 0.000, the value is smaller than 0.05; (8) work religiosity through satisfaction has no significant effect on employee performance because it has a P-value of 0.253, the value is greater than 0.05; (9) work motivation through satisfaction has no significant effect on employee performance because it has a P-value of 0.107, the value is greater than 0.05; (10) job training through job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance because it has a P-value of 0.049, the value is smaller than 0.05. With the results of this study it can be concluded that there needs to be an increase in religiosity and work motivation in order to further improve employee performance and will be able to have an impact on job satisfaction.

Keywords : Religiosity, Work Motivation, Job Training, Employee Performance, and Job Satisfaction

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR TRANSLITERASI.....	xiv
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	14
1.4 Manfaat Penelitian.....	15
1.5 Sistematika Pembahasan	16
1.6 Kontribusi Riset.....	17
BAB 2	19
KAJIAN PUSTAKA.....	19
2.1 Landasan Teori	19
2.2 Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu	63
2.3 Hubungan Antar Variabel dan Perumusan Hipotesis.....	73
2.4 Kerangka Pikir.....	80
2.5 Hipotesis	82
BAB 3	84
METODE PENELITIAN.....	84
3.1 Jenis Penelitian	84
3.2 Populasi dan Sampel	84
3.3 Variabel Penelitian	87
3.4 Definisi Operasional.....	88

3.5	Jenis dan Sumber Data	91
3.6	Teknik Pengumpulan Data	92
3.7	Teknik Analisis Data	94
BAB 4		102
HASIL PENELITIAN		102
4.1	Deskripsi Umum Objek Penelitian.....	102
4.2	Karakteristik Responden	119
4.3	Hasil Persentase Jawaban Responden	124
4.4	Pengolahan Data.....	129
BAB 5		154
PEMBAHASAN		154
BAB 6		181
PENUTUP		181
DAFTAR PUSTAKA		184
LAMPIRAN		192

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	64
Tabel 3.1 Definisi Operasional	89
Tabel 4.1 Perkembangan Karyawan	109
Tabel 4.2 Perkembangan Anggota KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Tahun 2004 – Agustus 2021	111
Tabel 4.3 Perkembangan Anggota KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur Tahun 2004 – Agustus 2021	112
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden X1	125
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden X2	125
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden X3	126
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Z	128
Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Y	128
Tabel 4.9 Hasil Output Outer Loadings	132
Tabel 4.10 Validitas Konvergen	133
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Diskriminan	135
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Diskriminan	136
Tabel 4.13 Hasil uji Reliabilitas	137
Tabel 4.14 Penjelasan dari Hasil uji Reliabilitas	137
Tabel 4.15 Nilai R-Square	138
Tabel 4.16 Hasil F-Square	140
Tabel 4.17 Hasil Path Coefficients	143
Tabel 4.18 Hasil Specific Indirect Effects	150

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Teori Model Organizational Behavior	21
Gambar 2.2 Kerangka Pikir.....	82
Gambar 3.1 Model mediasi sederhana	100
Gambar 3.2 Alur analisis pengelompokan mediasi.....	100
Gambar 4.1 Struktur Organisasi KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur .	105
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden	119
Gambar 4.3 Usia Responden.....	120
Gambar 4. 4 Lama Bekerja Responden	121
Gambar 4.5 Pendidikan Terakhir Responden	122
Gambar 4.6 Penempatan Kerja Responden.....	123
Gambar 4.7 Jabatan Pekerjaan Responden	124
Gambar 4.8 Model Struktural	130
Gambar 4.9 Hasil Output Calculate Algorithm.....	131
Gambar 4.10 Hasil Output Bootstrapping	143

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Dan, Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Adiyasa, N. I. W., Dan, & Windayanti, W. (2019). Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23–30.
- Alfisyah, K. D., Dan, & Anwar, M. K. (2018). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI. *Jurnal Ekonomi Islam*, 1, 99–107.
- Ali, B. J., Anwar, Dan, & Govand. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Alva, P. A. (2020). Pengaruh Job Enrichment Dan Job Enlargement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perspektif Islam CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus. Skripsi IAIN Kudus.
- Amri, W. A. A., Dan, Asbari, M., Novitasari, D., Gazali, & Purwanto, A. (2021). The Effect of Religiosity and Service Quality on Job Satisfaction: A Case Study of MSME Employees. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 01(01), 53–63. <http://www.ijosmas.org>
- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606–615.
- Arif, N. A. S. (2021). Pengaruh Store Atmosphere, Hedonic Shopping Motivation Dan Sales Promotion Terhadap Impulse Buying Dengan Positive Emotional Response Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Konsumen Matahari Department Store Royal Plaza Surabaya). 6.

- Arisanti, K. D., Dan, Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK*, 2, 101–118. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Arsyad, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Putra Bangsa.
- Bahri, S., Dan, & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Bunjamin, C., Dan, & Yosepha, S. Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kausal Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Jakarta Dan Banten). *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10(1), 5–21.
- Esthi, R. B., Dan, & Savhira, I. (2020). The Influence of Training and Discipline on Employee Performance in PT. Y-Tech Autoparts Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(2), 101–108.
- Fatmala, F. D. A. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Masalah Sidogiri Pasuruan). In *Skripsi UIN MALIKI Malang Fakultas Ekonomi*.
- Ghozali, I., Dan, & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (2nd ed.). Badan Penerbit - Undip.
- Habba, D., Dan, Modding, B., Bima, M. J., & Bijang, J. (2017). The Effect of Leadership, Organizational Culture and Work Motivation on Job Satisfaction and Job Performance among Civil Servants in Maros District Technical Working Unit. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences* (ISSN 2455-2267), 7(1), 52. <https://doi.org/10.21013/jmss.v7.n1.p7>
- Hakim, Y. R. Al, Dan, Irfan, M., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2019). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal Global*, 03(02).
- Hariyadi, I., Dan, & Mahmudi, L. N. (2020). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(2), 159–174.
- Hasanah, F. (2019). Pengaruh Tingkat Religiusitas, Pengetahuan, Kualitas Produk Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Preferensi Menabung Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palembang Pada Bank Syariah. *BALANCE Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 4(1), 485. <https://doi.org/10.32502/jab.v4i1.1815>
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hendrawan, A., Dan, Pradhanawati, A., & Ngatno. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1).
- Husnah, L., Dan, Setyowati, T., & S., W. E. (2018). The Effect Of Job Training , Job Environment , Organizational Commitment On Employees Performance At Royal Hotel Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 33–45.
- Hutagalung, Dan, Ashari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., Agistiawati, E., Nadhila, R., Sudiyono, Waruwu, H., Sestri, F., Goestjahjanti, Winanti, & Yuwono, T. (2020). Peran Religiusitas, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 311–326. <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns>. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 311–326.
- Indriyati, E. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Bisnis Islami. *UPAJIWA Dewantara*, 1(2), 134–146. <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>
- Isnaini, H. N. (2018a). Analisis Pengaruh Work Family Conflict, Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Bank Syariah di Yogyakarta. Skripsi

Universitas Islam Indonesia.

Isnaini, H. N. (2018b). Analisis pengaruh work family conflict , religiusitas terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan variabel intervening kepuasan kerja pada bank syariah di yogyakarta. Universitas Islam Indonesia, 1–35.

Jocom, J., Lambey, L., & Pandowo, M. (2017). The Effect of Job Rotation and Training on Employee Performance in Pt. Pegadaian (Persero) Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 5(2), 279–288. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.15554>

Kabag Operasional, K. (2022). Wawancara.

Kabag SDI, K. (2022a). Wawancara.

Kartikasari, R. indah, Dan, & Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap). Diponegoro Journal of Management, 6(4), 1–12.

Karyawan BMT, K. (2022). Wawancara.

Kasman, P. S. P. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Di Kota Padang. JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Sistem Informasi, 2(6), 714–728. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i6>

Kemenag, Q. (2022a). QS. Al-Baqarah ayat 269. <https://quran.kemenag.go.id/sura/2/269>

Kemenag, Q. (2022b). QS. Al-Baqarah ayat 275. <https://quran.kemenag.go.id/sura/2/275>

Kemenag, Q. (2022c). QS. Al-Fajr ayat 27-30. <https://quran.kemenag.go.id/sura/89/27>

Kemenag, Q. (2022d). QS. Al-Jumu'ah ayat 10. <https://quran.kemenag.go.id/sura/62>

Kemenag, Q. (2022e). QS. Al-Kahfi ayat 7. <https://quran.kemenag.go.id/sura/18/7>

Kemenag, Q. (2022f). QS. Al-Qashas ayat 26.

- <https://quran.kemenag.go.id/sura/28>
- Kemenag, Q. (2022g). QS. Al-Shaff ayat 4. <https://quran.kemenag.go.id/sura/61/4>
- Kemenag, Q. (2022h). QS. An-Nahl ayat 97. <https://quran.kemenag.go.id/sura/16>
- Kemenag, Q. (2022i). QS. Ar-Rad ayat 11. <https://quran.kemenag.go.id/sura/13>
- Kemenag, Q. (2022j). QS. Ar'ad ayat 11. <https://quran.kemenag.go.id/sura/13>
- Kemenag, Q. (2022k). QS. At-Taubah ayat 105. <https://quran.kemenag.go.id/sura/9/105>
- Kemenag, Q. (2022l). QS. At-Taubah ayat 59. <https://quran.kemenag.go.id/sura/9/59>
- Kemenag, Q. (2022m). QS. Az-Zumar ayat 39. <https://quran.kemenag.go.id/sura/39>
- Kemenag, Q. (2022n). QS. Az-Zumar ayat 9. <https://quran.kemenag.go.id/sura/39/9>
- Kemenag, Q. (2022o). QS. Ibrahim ayat 7. <https://quran.kemenag.go.id/sura/14/7>
- Kemenag, Q. (2022p). QS. Muddassir ayat 5. <https://quran.kemenag.go.id/sura/74/5>
- Kompas.com, (2020). <https://regional.kompas.com/read/2020/06/23/14161201/gelapkan-dana-nasabah-hingga-rp-2-m-karyawan-bmt-ditangkap-polisi>
- KSPPS, B. M. S. J. T. (2022). Standar Operasional Prosedur (SOP).
- Kurniawan, R. A., Dan, Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak Organizational Citizenship Behavior, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(2), 148–160.
- Lusri, L., Dan, & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Maguni, Wahyudin, & Maupa, H. (2018). Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Fleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam. *Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(1), 41–59.
- Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (S. Sandiasih (ed.); Edisi 12). PT Remaja Rosdakarya.

- Mardani, D. A., Dan, & Gunawati, R. (2020). Apakah Religiusitas sebagai Faktor Penarik Terhadap Kepuasan Nasabah (Studi Kasus BMT Idrisiyyah Tasikmalaya). *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 6(1), 62–67. <https://doi.org/10.29303/jseh.v6i1.79>
- Mathis, R. L., Dan, & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Salemba Empat.
- Maulana, H., Dan, & Fahrullah, A. (2020). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 3, 90–99.
- Melis. (2019). Motivasi: Teori Dan Perspektif Dalam Ekonomi Islam. *Islamic Banking*, 4(2), 55–56. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8411.1988.tb00200.x>
- Muawanah, S. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan Dan Kepercayaan Pengguna Jasa Pengiriman Paket Pt. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Jakarta. Sekolah Tinggi Ilmu Indonesia.
- Mundakir, Dan, & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37–48.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nixon, E. F. A. (2019). Pengaruh motivasi kerja, dukungan sosial, dan religiusitas terhadap kepuasan kerja pegawai. *Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*, 1–126.
- Nursopiani, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Bni Syariah Cabang Bogor. *Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Parashakti, R. D., Dan, & Ekhsan, M. (2020). The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2(3). <http://e->

journal.stie-kusumanegara.ac.id

- Prawirosentono, Suyadi, Dan, & Primasari, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja & Motivasi Karyawan* (3rd ed.). BPFE.
- Putra, R., Dan, Nyoto, Suyono, & Wulandari, E. (2019). The Effect Of Motivation, Training, Organizational Culture, And Organizational Commitment On Work Satisfaction And Performance Of Teachers At Smk Negeri Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 328–343.
- Radita, F. R., Dan, Ainul Amri, W. A., Supiana, N., Sasono, I., Pramono, T., Novitasari, D., Chidir, G., & Asnaini, S. W. (2021). Work-Family Conflict among Employees: What is the Role of Religiosity on Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 4(1), 45–59. <https://doi.org/10.51386/25815946/ijms-v4i1p105>
- Rian, M. (2019). Analisis Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah. UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 1–88.
- Riskiansyah, M. (2017). Pengaruh Upah Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan Pada Toko Classic Dalam Perspektif Islam. Skripsi UIN Raden Fatah Palembang.
- Robbins, S. P., Dan, & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Roni, M. (2019). Pengaruh Religiusitas, Kepemimpinan, Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. In Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. <http://digilib.uinsby.ac.id/35064/>
- Said, C. N. (2021). Implikasi Religiusitas dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen). Skripsi IAIN Purwokerto.
- Saputra, I. D. G. A., Dan, & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(2), 1030–1054.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Graha Ilmu.
- Setiawati, R., Dan, & Parmin. (2019). Pengaruh Religiusitas, Profesionalisme dan

- Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan BMT Al Amin Gombang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(1).
- Setyaningrum, K. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Asahimas Chemical Indonesia. Universitas Islam Indonesia. <https://doi.org/10.1038/132817a0>
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional* (S. Suyantoro (ed.)). ANDI.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.)). ALFABETA.
- Sunanda, W. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)', *Jurnal Ilmu Mana. Jurnal Ilmu Manajemen, UNY*, 17(1), 20–36.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (11th ed.). Kencana.
- Syamsul, A., Dan, Zainudin, Z., & Hamid, A. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 2(4), 239–254. <https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.619>
- Tangdigiling, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit At-Medika Kota Palopo Oleh. Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palopo, 1–5.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *AGORA*, 6(2).
- Zainal, V. R., Mansyur Ramly, T., Dan, & Mutis, W. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi 8). Raja Grafindo Persada.
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206. <https://doi.org/10.1086/651257>