

PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV CORIEN CENTRE MUARA BUNGO

Rivano Putra

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Email: rivanoputra283@gmail.com

Dr. Addiarrahman, S.H.I., M.S.I

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Email: addiarrahman@uinjambi.ac.id

Khusnul Istiqomah, S.E. Sy., M.E

Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi

Email: khusnulrahman@uinjambi.ac.id

Korespondensi penulis: rivanoputra283@gmail.com

Abstract. *In a company or organization basically aims to maximize profits, and to be able to achieve these benefits employees must be able to carry out work tasks optimally both in goods and services companies, so that the end result of the income earned will be more profitable and can cover expenses. Work really requires good individual skills to be able to carry out the job well. Islam regulates all aspects of human life, especially in terms of work, because work is an obligation that must be carried out by humans to fulfill their needs.*

Employee performance has a big influence on the development of the company. If the company has quality resources, it will create good performance and be able to develop to achieve goals. Factors that can affect employee performance are religiosity and job satisfaction. The purpose of this research is to find out whether religiosity and performance satisfaction affect the performance of CV Corien Center employees. The number of samples in this study was 30 people and used a saturated sampling technique where all members of the population were used as samples. Multiple regression analysis was used as a data analysis technique. The results showed that there was no influence between religiosity and job satisfaction on employee performance. The percentage of contribution is 10.6% and the remaining 89.4% is influenced by other variables outside of this study.

Keywords: *Religiosity, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak. Pada perusahaan atau organisasi pada dasarnya bertujuan untuk memaksimalkan keuntungan, dan untuk bisa mencapai keuntungan tersebut karyawan harus mampu menjalankan tugas pekerjaan secara optimal baik di perusahaan barang maupun jasa, sehingga hasil akhir dari pendapatan yang diperoleh akan lebih untung dan dapat menutup biaya pengeluaran. Bekerja sangat memerlukan kemampuan individu yang baik agar dapat menjalankan pekerjaan dengan baik. Islam mengatur segala aspek kehidupan manusia, terutama dalam hal pekerjaan, karena pekerjaan merupakan kewajiban yang harus dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhannya.

Kinerja karyawan berpengaruh besar terhadap perkembangan perusahaan. Apabila perusahaan memiliki sumber daya yang berkualitas maka akan menciptakan kinerja yang baik dan mampu berkembang untuk mencapai tujuan. Faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan ialah religiusitas dan kepuasan kerja. Tujuan pada penelitian ini Untuk mengetahui religiusitas dan kepuasan kinerja apakah mempengaruhi kinerja karyawan CV Corien Centre. Jumlah sampel pada penelitian ini 30 orang dan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Analisis regresi berganda digunakan sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara religiusitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Persentase sumbangan sebesar 10,6% dan sisanya sebesar 89,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Religiusitas, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Perusahaan atau organisasi yang berkembang dan bergerak di tengah lingkungan masyarakat, dalam mencapai tujuan terkadang mengalami kendala atau situasi yang tidak bisa mewujudkan keinginan semua karyawannya. Sebuah rencana dan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan akan selalu memiliki sisi positif dan negatif yang mengakibatkan adanya penerimaan dan penolakan. Sikap penerimaan dan penolakan bagi setiap karyawan tergantung dari mana cara menilai persoalan yang ada. Perbedaan cara pandang yang berbeda dalam menyikapi berbagai macam persoalan, dapat mengakibatkan munculnya konflik antar individu dan kelompok terhadap kinerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan berpengaruh besar terhadap perkembangan perusahaan. Apabila perusahaan memiliki sumber daya yang berkualitas maka akan menciptakan kinerja yang baik dan mampu berkembang untuk mencapai tujuan yaitu menjadikan sebuah perusahaan tersebut agar lebih maju dari sebelumnya, kinerja karyawan disebut juga sebagai suatu aspek penting yang digunakan dalam penunjang keberhasilan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan berpengaruh penting pada keberhasilan perusahaan, kinerja karyawan yang baik akan berbanding lurus dengan hasil baik. Namun sebaliknya kinerja yang buruk akan berdampak buruk pada perusahaan.

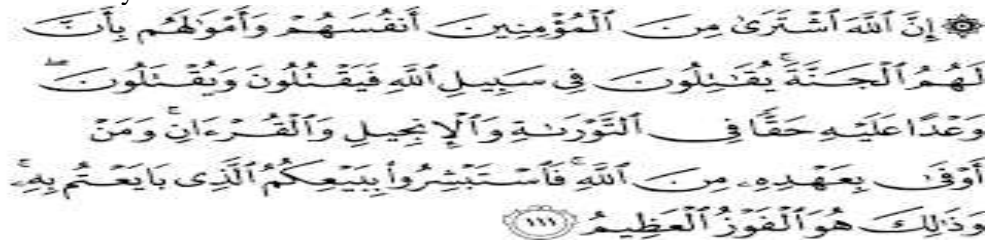
Indikator kinerja karyawan yaitu 1). Kualitas, berhubungan dengan hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan. 2). Kuantitas, yaitu jumlah yang diperoleh, seperti jumlah Rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang terselesaikan. 3). Ketepatan waktu, sejauh mana suatu kegiatan yang terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan. 4). Efektivitas, sejauh mana penggunaan sumber daya perusahaan (manusia, keuangan, teknologi, material). 5). Pengawasan, tingkat seorang pejabat dapat mengerjakan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor. 6). Pengaruh pribadi, berhubungan dengan karyawan memelihara harga diri, nama baik dan bekerjasama diantara karyawan.

Kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh religiusitas. Hal ini dikarenakan karyawan merasakan bahwa apa yang dilakukannya sebagai kegiatan mencari ridha Allah SWT dengan usaha bekerja mencari nafkah, maka karyawan akan berusaha melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin meskipun dalam kondisi tanpa pengawasan atasan, karena keyakinan bahwa setiap aktivitas yang dilakukan selalu dalam pengawasan Allah SWT.

Religiusitas mengajarkan kebaikan kepada penganutnya, oleh karena itu agama memiliki peran penting sebagai sistem yang memberikan norma atau aturan yang bisa dijadikan sebagai acuan bagi individu dalam melakukan segala aktivitasnya termasuk

aktivitas bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat religiusitas tinggi dengan pengamalan pada nilai agama cenderung memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja dengan baik. Secara keseluruhan, religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Religiusitas dapat menjadi dorongan bagi karyawan yang menjalankan pekerjaan sebaik mungkin karena ada pengamalan dalam beragama.

Religiusitas memberikan suatu dorongan kepada individu untuk bekerja lebih baik, meningkatkan kualitas kerjanya, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Salah satu indikator religiusitas yaitu keyakinan ialah tingkatan kemampuan seseorang untuk mendapatkan hal yang normatif pada agamanya, seperti percaya akan kepada tuhan, malaikat, adanya surga dan neraka. Sebagaimana firman Allah dalam surah At-taubah ayat 111 :



Artinya: Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. Mereka berperang pada jalan Allah; lalu mereka membunuh atau terbunuh. (Itu telah menjadi) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil dan Al Quran. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya (selain) daripada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan itulah kemenangan yang besar.

Ayat di atas menjelaskan bahwa semakin banyak usaha yang kita kerjakan, semakin banyak imbalan baik yang kita dapatkan untuk pekerjaan kita. Karyawan yang telah bekerja secara optimal dan mencapai hasil yang baik memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Hal ini yang memunculkan sebuah kepuasan kerja atas apa yang telah dilakukan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dapat dikatakan semakin meningkatnya kepuasan kerja maka akan berdampak pada semakin tingginya kinerja karyawan.

Kepuasan kerja ialah cerminan dan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Sehingga para pekerja memiliki sikap positif pada pekerjaan yang di jalani dan lingkungannya. Kemudian apabila yang bekerja tidak puas akan memiliki sikap negatif pada tugas kerja dalam bentuk bermacam-macam. Apabila terdapat tidak puas pekerja semestinya dapat diketahui oleh perusahaan. Kepuasan kerja ialah gambaran kondisi emosional karyawan tentang nilai balas jasa sebagai bentuk penghargaan perusahaan kepada karyawan yang sesuai dengan keinginannya. Karyawan yang merasa kurang nyaman, kurang dihargai, serta tidak dapat mengembangkan segala kemampuan yang mereka miliki sehingga tidak dapat berkontribusi penuh terhadap pekerjaannya.

Kinerja karyawan berpengaruh penting pada keberhasilan perusahaan, kinerja karyawan yang baik akan berbanding lurus dengan hasil baik. Namun sebaliknya kinerja yang buruk akan berdampak buruk pada perusahaan. Salah satu indikator kepuasan kerja ialah gaji yang sesuai serta rasa adil dengan orang lain artinya gaji atau bayaran yang didapatkan karyawan atas pekerjaan yang telah diberikan pada perusahaan sehingga pekerja mendapatkan imbal balik atas pekerjaannya.

Penelitian dengan judul pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan muslim kantor pusat PT. Perkebunan nusantara xi, menemukan hasil Adanya pengaruh signifikan antara religiusitas terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian menemukan variabel religiusitas memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (studi kasus pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo tahun 2019).

Peneliti melakukan wawancara terhadap kepala cabang CV Corien Centre Muara Bungo perusahaan yang bergerak di bidang jasa merupakan lembaga yang

bergerak di pengembangan sumber daya manusia. Program yang ditawarkan untuk pengembangan sumber daya manusia yang ditawarkan mulai dari untuk anak-anak hingga dewasa. Dari hasil tersebut permasalahan yang terjadi pada karyawan seperti merasa sulit menghadapi anak-anak yang di didik, seperti mendidik dan mengajar anak normal dan anak yang memiliki kebutuhan khusus. Selain itu dari permasalahan diri sendiri seperti karyawan kurang semangat dalam bekerja, masih banyak karyawan yang tidak tepat waktu masuk kerja dan terlambat briefing, kurangnya disiplin seperti diberikan tugas yang harus di ingatkan dan diberikan deadline, dan sering menunda membuat laporan hasil kerja.

Persoalan lain seperti setiap divisi memiliki target dan sering tidak tercapai, dan hasil kerja yang kurang maksimal. CV Corien centre sendiri memiliki divisi asesmen psikologi, outbond, les privat sekolah dan kedinasan, tour umroh, konseling dan lainnya. Penerapan keagamaan yang kuat, seperti wajib solat, pria dan wanita tidak boleh berdekatan, wajib memakai hijab, wajib melaksanakan solat, selain itu kepala cabang sendiri menyebutkan mereka cukup puas dengan gaji yang di berikan sesuai dengan pekerjaannya. Penanganan setiap permasalahan tersebut sangat bergantung pada tingkat kesadaran individu terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Bekerja sangat memerlukan kemampuan individu yang baik agar dapat menjalankan pekerjaan dengan baik. Islam mengatur segala aspek kehidupan manusia, terutama dalam hal pekerjaan, karena pekerjaan merupakan kewajiban yang harus dilakukan manusia untuk memenuhi kebutuhannya. Dari hasil penelitian sebelumnya menemukan bahwa religiusitas dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Setelah pemaparan penjelasan di atas, peneliti Menyusun judul penelitian "Pengaruh Religiusitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Corien Centre Muara Bungo"

KAJIAN TEORITIS

1. Religiusitas

Menurut Shihab religiusitas memiliki tiga makna. Pertama, religius artinya taat beragama. Kedua, religiusitas penghayatan keagamaan dan diekspresikan dengan melakukan ibadah sehari-hari, berdoa, dan membaca kitab suci. Ketiga, wujud interaksi harmonis antara pihak yang lebih tinggi kedudukannya (yaitu Allah Swt). Religiusitas merupakan suatu bentuk hubungan manusia dengan penciptanya melalui ajaran agama yang melekat dalam diri seseorang dan tercermin dalam sikap perilakunya sehari-hari. Religiusitas merupakan suatu keadaan yang terdapat pada diri seseorang yang mendorongnya untuk berperilaku sesuai dengan kadar ketaatannya terhadap agama. Wujud religiusitas adalah seseorang dapat merasakan dan mengalami secara batin tentang tuhan, hari akhir dan komponen agama yang lain.

a. Aspek-aspek religiusitas

Menurut Glock bahwa terdapat lima aspek dari religiusitas yaitu:

1. Keyakinan, keberagaman yang berkaitan dengan apa yang harus dipercayai, misalnya kepercayaan adanya Tuhan, malaikat, surga dan sebagainya.
2. Peribadatan, keberagaman yang berkaitan dengan sejumlah perilaku, dimana perilaku tersebut sudah ditetapkan oleh agama, seperti tata cara ibadah, berpuasa dan shalat.
3. Penghayatan, seberapa jauh seseorang dapat menghayati misalnya kekhusyukan ketika melakukan shalat.
4. Pengetahuan, pemahaman dan pengetahuan seseorang terhadap ajaran-ajaran agama yang dianutnya.
5. Pengamalan, ajaran agama diaplikasikan melalui sikap dan perilaku dalam kehidupan sehari-hari.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Religiusitas

Thouless mengatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi religiusitas, yaitu:

1. Pengaruh pendidikan dan berbagai faktor sosial yang meliputi pengaruh sosial dalam perkembangan sikap keagamaan, termasuk pendidikan orang tua, tradisi sosial untuk menyesuaikan yang disepakati oleh lingkungan.
2. Beberapa pengalaman yang dilalui oleh seseorang dalam membentuk sikap keagamaan terutama pengalaman mengenai:
 - a. Faktor alamiah: Keindahan, keselarasan dan kebaikan didunia lain
 - b. Faktor moral: Adanya konflik moral
 - c. Faktor afektif: Pengalaman emosional keagamaan
3. Faktor-faktor yang timbul dari kebutuhan-kebutuhan yang tidak terpenuhi, terutama kebutuhan terhadap keamanan, cinta kasih, harga diri, dan ancaman kematian.
4. Faktor intelektual yaitu hal yang berhubungan dengan proses pemikiran verbal terutama dalam pembentukan keyakinan keagamaan.

c. Indikator Religiusitas

1. Keyakinan ialah tingkatan kemampuan seseorang untuk mendapatkan hal yang normatif pada agamanya, seperti percaya akan kepada tuhan, malaikat, adanya surga dan neraka.
2. Praktik agama adalah melaksanakan kewajiban dalam keagamaan. Seperti ketaatan dan hal yang lebih menampakkan keseriusan individu pada agama yang dipercayainya.
3. Pengalaman ialah perasaan yang sudah dialami dan dipelajari. Misalnya takut jika berbuat dosa, merasa doanya diijabah, merasa dekat dengan Tuhan.
4. Pengetahuan agama merupakan aspek yang menjelaskan sampai sejauh mana seseorang dapat mengetahui tentang aliran-aliran agamanya, terutama yang terkandung dalam kitab suci yang di anut oleh individu tersebut.
5. Konsekuensi adalah tolak ukur sampai mana perilaku individu termotivasi oleh ajaran-ajaran agama yang telah diyakininya dalam kehidupan sosial.

2. Kepuasan kerja

Luthans mengemukakan kepuasan kerja sebagai kondisi emosi yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Tingkat kepuasan emosional seseorang dengan sikap kerjanya dikenal sebagai kepuasan kerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Kemudian pada saat itu seseorang yang kecewa dengan pekerjaannya akan menunjukkan mental negatif terhadap pekerjaan yang diselesaikan.

a. Aspek-aspek dalam Kepuasan Kerja

Menurut luthan tiga aspek pada kepuasan kerja, ialah:

1. Respons emosional terhadap lingkungan kerja dikenal sebagai kepuasan kerja.
2. Kepuasan kerja dikatakan dengan hasil atau melebihi harapan, dimana seseorang bekerja dengan baik dan mampu sehingga mendapatkan bonus.
3. Kepuasan kerja dikatakan dengan sikap, seperti loyalitas pada pekerjaan dan memiliki sikap-sikap yang bernilai positif.

b. Faktor-faktor Mempengaruhi Kepuasan kerja

Moh. As'ad menyebutkan antara lain faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja :

1. Psikologis, memiliki hubungan pada kejiwaan pekerja seperti minat, kedamaian kerja, sikap kerja, serta perasaan kerja.
2. Fisik, memiliki hubungan pada lingkungan dan keadaan fisik pegawai, seperti jenis pekerjaan, jam kerja, peralatan kerja, kualitas udara dan kesehatan pekerja.

3. Kesejahteraan finansial mencakup hal-hal seperti gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas, promosi, dan sebagainya bagi karyawan.
4. Sosial, meliputi interaksi sosial dengan rekan kerja, atasan, dan pekerja dari berbagai jenis pekerjaan.

d. Indikator kepuasan kerja

Kepuasan kerja memiliki lima indikator menurut Mukhtar “dkk” adalah:

1. Work it self, meliputi tugas serta minat (interest) artinya karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya di dalam perusahaan ia bekerja.
2. Quality of supervision, meliputi teknis bantuan (technical help) serta dukungan dari partner kerja artinya dalam menyelesaikan pekerjaan perusahaan karyawan mendapatkan bantuan atas kesulitan yang ia hadapi dalam menyelesaikan pekerjaan perusahaan.
3. Relationship with co-worker, meliputi keharmonisan dan perilaku saling menghargai sesama pekerja artinya terdapat hubungan yang harmonis antar karyawan, sehingga suasana kantor kondusif bagi karyawan.
4. Promotion opportunities, peluang atau kesempatan untuk maju lebih jauh artinya kesempatan yang didapatkan pekerja atas kinerjanya yang baik sehingga dapat memacu karyawan meningkatkan kinerja dengan optimal.
5. Pay, seperti gaji yang sesuai serta rasa adil dengan orang lain artinya gaji atau bayaran yang didapatkan karyawan atas pekerjaan yang telah diberikan pada perusahaan sehingga pekerja mendapatkan imbal balik atas pekerjaannya.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang melaksanakan tugas dengan baik sesuai tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitas. Secara umum kinerja disebut sebagai prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama. Robbins mengatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan.

a. Aspek-aspek Kinerja Karyawan

Munandar menyebutkan tiga aspek kinerja karyawan, antara lain: *identification*, *measurement*, dan *management* mengenai prestasi kerja di dalam organisasi.

1. *Identification*, yaitu mengidentifikasi segala ketentuan yang menjadi area kerja seorang manajer untuk melakukan uji penilaian prestasi kerja.
2. *Measurement*, pengukuran merupakan bagian tengah dari sistem penilaian, guna membentuk penilaian prestasi kerja yang memilah hasil baik-buruknya.
3. *Management*, yaitu penilaian prestasi kerja bagi tenaga kerja dan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kerja serta memotivasi tenaga kerja di masa berikutnya.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Konsep Bernadin & Russell menyebutkan enam kriteria untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas, berhubungan dengan hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang diperoleh, seperti jumlah Rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang terselesaikan.
3. Ketepatan waktu, sejauh mana suatu kegiatan yang terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan.
4. Efektivitas, sejauh mana penggunaan sumber daya perusahaan (manusia, keuangan, teknologi, material).

5. Pengawasan, tingkat seorang pejabat dapat mengerjakan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor.
6. Pengaruh pribadi, berhubungan dengan karyawan memelihara harga diri, nama baik dan bekerjasama diantara karyawan.

c. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian , Pengetahuan, rancangan kerja. Kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan.
2. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja.

5. Pengertian Karyawan

Karyawan adalah orang-orang yang menjual administrasi dan gajinya berasal dari upah, berapa banyak yang diketahui sebelumnya. Ada karyawan manajerial dan operasional. Manajer adalah mereka yang memiliki bawahan sehingga mereka dapat mendelegasikan sebagian tanggung jawab mereka kepada mereka. Mereka yang operasional harus menyelesaikan tugasnya sendiri.

METODE PENELITIAN

A. Metode dan Jenis Penelitian

Metode kuantitatif merupakan jenis penelitian data berupa angka dan menganalisis menggunakan metode statistik sesuai kebutuhan.

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu Pengaruh Religiusitas, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Corien Centre Muara Bungo.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Merupakan lokasi atau objek untuk dilakukan suatu kegiatan penelitian. Lokasi pada penelitian ini adalah CV Corien Centre di Muara Bungo.

Kegiatan penelitian dilaksanakan dalam waktu 2 bulan, yakni bulan juli sampai agustus 2023.

C. Jenis dan Sumber Data

Data kuantitatif jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung yang ditampilkan dalam bentuk angka. Pada penelitian ini data kuantitatif ialah jumlah responden dan hasil kuisisioner.

Data kualitatif jenis data yang ditampilkan dalam bentuk kata verbal bukan angka. Pada penelitian ini data kualitatif ialah letak geografis dan wawancara.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, kuisisioner, dokumentasi.

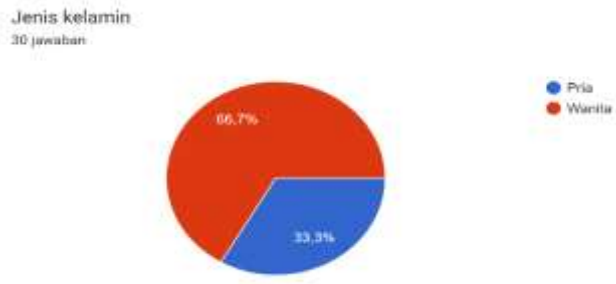
HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Identitas Responden

a. Berdasarkan jenis kelamin

Dari keseluruhan responden yang berjumlah 30 orang, wanita mendominasi dengan persentase sebesar 66,7% atau sejumlah 20 responden dan responden laki laki sebesar 33,3% atau sejumlah 10.

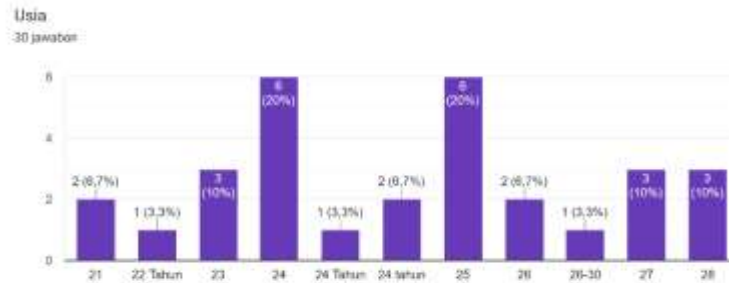
Gambar. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



b. Berdasarkan usia

Berdasarkan usia responden rata-rata usia responden berusia 24 tahun sebanyak 9 responden, kemudian usia 25 tahun sebanyak 6 responden. Selain itu usia 23 tahun sebanyak 3 responden dan lain-lainnya.

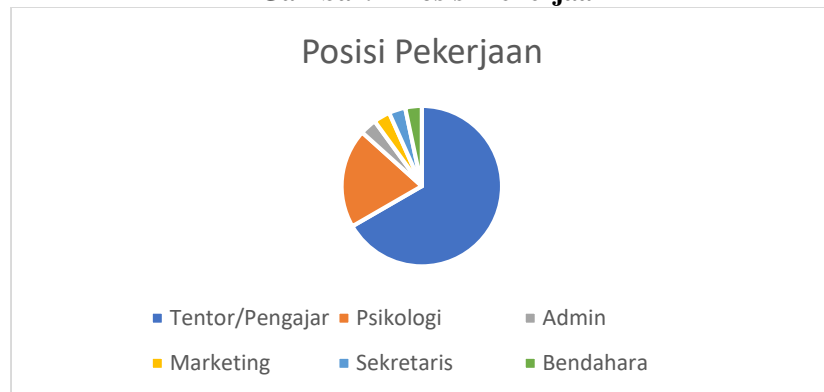
Gambar. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



c. Berdasarkan posisi pekerjaan

Berdasarkan posisi pekerjaan rata-rata responden sebagai tutor atau pengajar dalam berbagai bidang sebanyak 20 orang. Kemudian sebagai tim psikologi sebanyak 6 orang dan 1 orang admin, sekretaris, marketing dan bendahara.

Gambar. 4 Posisi Pekerjaan



2. Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Penelitian ini diuji kepada 30 sampel dengan tingkat signifikansi 5% didapatkan nilai r tabel adalah 0,361. Berikut ini penjabaran setiap variabel penelitian:

Tabel. 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Religiusitas (X ₁)	X ₁ . 1	.437		Valid
	X ₁ . 2	.665		Valid
	X ₁ . 3	.616		Valid
	X ₁ . 4	.663		Valid
	X ₁ . 5	.629		Valid
	X ₁ . 6	.393		Valid

	X ₁ . 7	.426	.361	Valid
	X ₁ . 8	.437		Valid
	X ₁ . 9	.577		Valid
	X ₁ . 10	.739		Valid
	X ₁ . 11	.817		Valid
	X ₁ . 12	.722		Valid
	X ₁ . 13	.746		Valid

Variabel	Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kepuasan kerja (X ₂)	X ₂ . 1	.584	.361	Valid
	X ₂ . 2	.557		Valid
	X ₂ . 3	.616		Valid
	X ₂ . 4	.658		Valid
	X ₂ . 5	.763		Valid
	X ₂ . 6	.790		Valid
	X ₂ . 7	.815		Valid
	X ₂ . 8	.730		Valid
	X ₂ . 9	.770		Valid
	X ₂ . 10	.430		Valid

Variabel	Item Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	.807	.361	Valid
	Y.2	.712		Valid
	Y.3	.852		Valid
	Y.4	.608		Valid
	Y.5	.752		Valid
	Y.6	.708		Valid
	Y.7	.868		Valid
	Y.8	.868		Valid
	Y.9	.866		Valid
	Y.10	.581		Valid
	Y.11	.692		Valid
	Y.12	.559		Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, setiap pernyataan menghasilkan kuesioner korelasi r hitung yang lebih besar dari r tabel. Dengan kata lain, instrumen penelitian dinilai semua pernyataan adalah valid dengan hasil r hitung > r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Reliabilitas Religiusitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Religiusitas	0.834	Reliabel

Tabel 7 Reliabilitas Kepuasan kerja

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan kerja	0.863	Reliabel

Tabel 8. Reliabilitas Kinerja Karyawan

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.911	Reliabel

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Religiusitas	0,012	Normal
Kepuasan kerja	0,160	Normal
Kinerja Karyawan	0,137	Normal

2. Uji Linieritas

Tabel 10. Hasil Uji Linieritas

Variabel	deviation from linearity	Keterangan
X1 – Y	0.786	Linear
X2 – Y	0.198	Linear

3. Uji Multikolinearitas

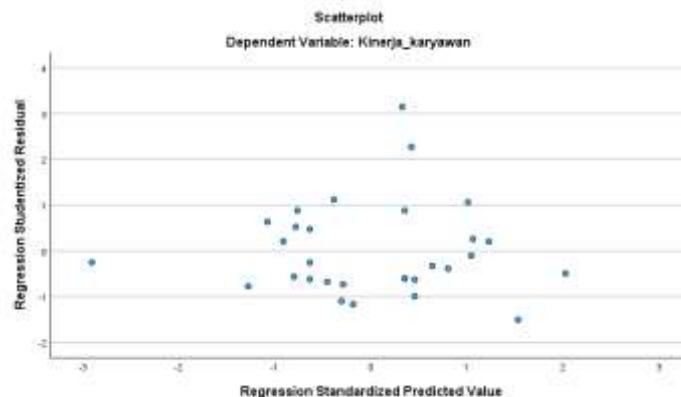
Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	FIV	Keterangan
X1-Y	0.985	1.015	Tidak terjadi Multikolinearitas
X2-Y	0.985	1.015	Tidak terjadi Multikolinearitas

Tabel 11 terdapat bahwa nilai *tolerance* dari masing-masing variabel bebas sebesar 0,985 > 0,10 serta hasil VIF sebesar 1,015 < 10. Maka dapat bermakna bahwa kedua variabel bebas pada penelitian ini tidak berhubungan satu dengan yang lainnya dan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4. Uji Heteroskedastinitas

Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastinitas Antara variabel X1 dan X2 dengan Y



Titik data menyebar di atas dan dibawah di sekitar angka 0 dan titik tidak hanya mengumpul. Penyebaran titik data tidak membentuk pola tertentu dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastinitas.

c. Uji Hipotesis

1. Uji T

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
-------	---	------------	------	---	------

Tabel Hasil

Constant	54,650	10,161		5,378	<,001
X1	-,172	,159	-,198	- 1,082	,289
X2	,155	,100	,284	1,550	,133

12. Uji T

T tabel = t (a/2 ; n-k-1)

a = 5% = t (0.05/2 ; 30-3-1)

= 0.025 ; 26

= 2,056

Berdasarkan hasil uji t yang diolah di SPSS dapat dilihat pada tabel 12 maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 12, ditemukan bahwa variabel X1 nilai t hitung (-1,082) < t tabel (2,056) dengan nilai signifikansi sebesar 0,289 > 0,05. Artinya dapat disimpulkan bahwa Ha ditolak dan Ho diterima yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel religiusitas terhadap variabel kinerja karyawan.

b. Berdasarkan hasil uji t pada tabel 12, ditemukan bahwa variabel X2 nilai t hitung (1,550) < t tabel (2,052) dengan nilai signifikansi sebesar 0,133 > 0,05. Artinya dapat disimpulkan bahwa Ha ditolak dan Ho diterima yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Uji F

Tabel 13. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	25,761	2	12,880	1,606	,219 ^b
Residual	216,539	27	8,020		
Total	242,300	29	Mean Square		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 13 hasil Uji F yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel religiusitas (X1) kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan membandingkan signifikan dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 1,606 dan F tabel sebesar 3,35 (1,606 < 3,35), dan nilai signifikan 0,219 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha ditolak dan Ho diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel religiusitas dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	Beta	Sig.
(Constant)	54,650	10,161			,219 ^b
Religiusitas	-,172	,159	-,198	-,198	<,001
Kepuasa kerja	,155	,100	,284	,284	,289

Dependent Variable: kinerja_karyawan

Berdasarkan pada tabel dapat dilihat nilai konstanta (nilai α) sebesar 54,650 dan untuk religiusitas (nilai β) sebesar -0,172 dan kepuasan kerja (nilai β) sebesar 0,155. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + cX_2$$

$$Y = (54,650) + -0,172X_1 + 0,155X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa:

- Nilai konstanta positif menunjukkan bahwa apabila variabel religiusitas, kepuasan kerja dan kinerja karyawan jika nilainya nol, maka mempengaruhi kinerja karyawan sebesar nilai tersebut.
- Nilai koefisien religiusitas adalah negatif. Koefisien bernilai negatif artinya bahwa setiap peningkatan religiusitas sebesar satu kali maka pengaruh kinerja karyawan naik sebesar nilai tersebut.
- Nilai koefisien kepuasan kerja adalah positif. Koefisien bernilai positif artinya bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar satu kali maka pengaruh kinerja karyawan meningkat sebesar nilai tersebut.

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,326 ^a	,106	,040	2,832

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Berdasarkan tabel 15 diketahui nilai R Square (R²) atau kuadrat dari R yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, nilai R² 0,106% artinya persentase sumbangan pengaruh variabel religiusitas (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 10,6% dan sisanya sebesar 89,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Peneliti memperoleh responden penelitian sebanyak 30 karyawan CV Corien Centre. Dari keseluruhan responden yang berjumlah 30 orang, wanita mendominasi dengan persentase sebesar 66,7% atau sejumlah 20 responden dan responden laki laki sebesar 33,3% atau sejumlah 10. rata-rata usia responden berusia 24 tahun sebanyak 9 responden, kemudian usia 25 tahun sebanyak 6 responden. Selain itu usia 23 tahun sebanyak 3 responden dan lain-lainnya.

Pada posisi pekerjaan rata-rata responden sebagai tutor atau pengajar dalam berbagai bidang sebanyak 20 orang. Kemudian sebagai tim psikologi sebanyak 6 orang dan posisi lainnya. CV Corien Centre sendiri merupakan perusahaan yang bergerak di pengembangan sumber daya manusia. Program yang ditawarkan untuk pengembangan sumber daya manusia yang ditawarkan di Corien Centre mulai dari untuk anak-anak hingga dewasa. Program tersebut seperti training/pelatihan dengan pendekatan psikologi, tes psikologi atau psikotes, rekrutmen karyawan, konseling, bimbingan belajar, outbond.

1. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Corien Centre Muara Bungo

Berdasarkan hasil uji t ditemukan bahwa variabel religiusitas nilai t hitung (-1,082) < t tabel (2,052) dengan nilai signifikansi sebesar 0,289 > 0,05. Artinya dapat disimpulkan H_a ditolak dan H_o diterima, yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel religiusitas terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang memperoleh hasil variabel religiusitas tidak mempengaruhi variabel kinerja karyawan PT. Cahaya Amanah NF. Tetapi penelitian ini tidak sama dengan hasil temuan dimana terdapat pengaruh signifikan antara religiusitas terhadap kinerja karyawan muslim kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI.

Dalam penelitian yang berjudul "Peran religiusitas dalam meningkatkan kinerja karyawan muslim" memperoleh hasil penelitian bahwa indikator keyakinan tidak berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Keyakinan berkaitan dengan apa yang harus dipercayai pada agama. Indikator ini mengarah pada seberapa tinggi keyakinan individu terhadap kebenaran ajaran-ajaran agama. Selain itu hasil penelitian menemukan bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama, Indomaret Budur.

Setiap karyawan pada diri masing-masing sudah memiliki sifat yang taat pada tuhan, rajin beribadah, beramal dan memiliki pengetahuan agama yang baik. Namun temuan penelitian ini memberi kesan bahwa untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi dalam bekerja tidak mutlak oleh religiusitas dapat menunjang dari hasil kinerja karyawan. Selain itu tidak adanya pengaruh bisa disebabkan karena jumlah subjek penelitian yang sedikit maupun terdapat responden yang mengisi kuesioner tidak sesuai dengan pernyataan.

Usaha dalam meningkatkan religiusitas pada karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya harus didasarkan dengan ajaran agama islam. Tetapi dalam bekerja dibutuhkan suatu tindakan yang nyata, kejujuran dan tanggung jawab pekerjaan sehingga mampu mencapai tujuan bersama. Religiusitas mampu meningkatkan kinerja karyawan apabila individu memadukan agama dalam pekerjaannya hanya karena Allah SWT. Seperti hasil penelitian menemukan penerapan kebijakan Islami yang bertujuan untuk meningkatkan religiusitas karyawan, dapat berdampak baik pada kinerja karyawan. Diantaranya meningkatnya kejujuran, kedisiplinan hingga loyalitas karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Corien Centre Muara Bungo

Berdasarkan hasil uji t pada ditemukan bahwa variabel kepuasan kerja nilai t hitung (1,550) < t tabel (2,052) dengan nilai signifikansi sebesar 0,133 > 0,05. Artinya dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menemukan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian menemukan kepuasan kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSCM Kota Langsa. Namun hasil temuan penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dimana kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai di pt. pos indonesia cabang manado.

Hal ini bisa terjadi karena kemungkinan besar kepuasan kerja yang masih kurang pada karyawan CV Corien Centre, seperti gaji yang diperoleh tidak sesuai artinya gaji atau bayaran yang didapatkan karyawan atas pekerjaan yang telah diberikan masih kurang. Pada jawaban kuesioner untuk indikator gaji banyak karyawan yang belum puas. Sementara itu gaji menjadi faktor bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja karena dengan gaji yang tinggi, dapat membuat karyawan lebih baik dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan baik secara individu ataupun kinerja seluruh tim perusahaan.

Selain itu pada indikator rekan kerja terdapat karyawan yang masih kurang dalam hubungan dengan rekan kerjanya. Dalam bekerja sangat membutuhkan keharmonisan dan perilaku saling menghargai sesama pekerja artinya harus ada hubungan yang harmonis antar karyawan, sehingga suasana kantor dapat kondusif. Adanya hubungan rekan kerja yang kurang baik antara sesama karyawan maupun pimpinan akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang pernah dilakukan menemukan bahwa semakin baik hubungan dengan rekan kerja, maka kepuasan kerja akan meningkat. Namun semakin kurang baik hubungan rekan kerja maka kepuasan kerja semakin menurun.

3. Religiusitas dan Kepuasan Kerja Secara bersamaan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Corien Centre Muara Bungo

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 1,606 dan F tabel sebesar 3,35 (1,606 < 3,35), dan nilai signifikan 0,219 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Hasil temuan penelitian ini menjawab rumusan masalah bawah tidak terdapat pengaruh religiusitas dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV corien centre muara bungo.

Diketahui nilai R Square (R^2) atau kuadrat dari R yaitu 0,106% artinya presentase sumbangan pengaruh variabel religiusitas (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 10,6% dan sisanya sebesar 89,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Religiusitas diukur menggunakan indikator keyakinan yang berhubungan dengan agama, indikator praktek agama mencakup solat, berpuasa, dan beramal dan indikator pengalaman agama seperti mendengarkan ceramah, pengalaman merasakan adanya bantuan dari Allah SWT. Kemudian kepuasan kerja diukur menggunakan indikator sifat pekerjaan berhubungan dengan senang pada pekerjaan, indikator rekan kerja hubungan baik dengan rekan kerja, indikator pengawasan seperti dukungan dari atasan, indikator gaji, dan indikator promosi. Kinerja karyawan diukur menggunakan indikator kualitas kerja yang berkaitan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, indikator kuantitas pekerjaan yaitu waktu bekerja dan jumlah pekerjaan, indikator pengawasan dalam bekerja dan indikator pengaruh pribadi.

Religiusitas pada setiap individu dapat digunakan dalam menjalani kegiatan setiap hari sebagai karyawan. Sedangkan religiusitas ini adalah hal yang ada diluar dari kinerja karyawan itu sendiri. Untuk meningkatkan kinerja dapat membahas masalah yang terjadi dalam bekerja agar SDM menjadi berkualitas dan kualitas dari kinerja karyawan bisa meningkat. Peneliti melakukan interview dengan kepala cabang CV Corien Centre Bungo yang menyebutkan karyawan masih sering menunda pekerjaan, lambat membuat laporan kerja dan target sering tidak tercapai. Hal ini bisa terjadi karena kompetensi atau kemampuan karyawan yang masih kurang.

Hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan hasil kerja karyawan dapat lebih meningkat dengan lebih meningkatnya kompetensi karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dan sesuai dengan pekerjaannya maka dapat mendukung pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan. Kemudian selain itu kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, apabila karyawan masih kurang dalam kepuasan kerja maka kinerja akan tidak maksimal.

Hasil penelitian menemukan bahwa mayoritas karyawan sejuta gaji merupakan faktor utama dalam memaksimalkan pekerjaan. Dengan kepuasan kerja yang baik pada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Meningkatnya nilai kinerja karyawan dapat dilihat atas hasil pekerjaan kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut dan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Kinerja karyawan sendiri bergantung kepada kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang efektif dan efisien.

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui religiusitas dan kepuasan kinerja apakah mempengaruhi kinerja karyawan CV Corien Centre. Berdasarkan hasil pembahasan yang telah peneliti paparkan maka dapat peneliti simpulkan bahwa:

1. Diketahui variabel religiusitas nilai t hitung $(-1,082) < t$ tabel $(2,052)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,289 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima. Hasil temuan penelitian ini menjawab rumusan masalah bahwa tidak ada pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan pada CV Corien Centre Muara Bungo.

2. Diketahui hasil uji t variabel kepuasan kerja nilai t hitung $(1,550) < t$ tabel $(2,052)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,133 > 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima. Hasil temuan penelitian ini menjawab rumusan masalah bahwa tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Corien Centre Muara Bungo.

3. Diketahui hasil uji F sebesar 1,606 dan F tabel sebesar 3,35 ($1,606 < 3,35$), dan nilai signifikan $0,219 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima, hasil penelitian ini menjawab rumusan masalah bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel religiusitas dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Tetapi dari hasil koefisien determinasi (R^2) presentase sumbangan pengaruh variabel religiusitas (X_1)

dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 10,6% dimana nilai ini sangat kecil.

DAFTAR REFERENSI

Buku

- [1] Atty Tri Juniarti dan Darra Gusti Putri, *faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja*. Banyumas : CV. Pena Persada, 2021.
- [2] Bambang Suryadi dan Bahrul hayat. *Religiusitas Konsep, Pengukuran, Dan Implementasi Di Indonesia*. Jakarta: Bibliosmia Karya Indonesia, 2021.
- [3] Sukmana,D., J., dan Istiqomah, R., R. *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Yogyakarta : Pustaka Ilmu, 2020.
- [4] Meithiana Indrasari. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017.
- [5] Sugiyono. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r & d*. Bandung : ALFABETA 2013.

Jurnal

- [6] Achmad Farid Nur Rijal dan Agus Frianto “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja : Studi Literatur,” *BIMA : Journal of Business and Innovation Management* 3, no. 1 (5 Oktober 2020): 49-58. Accessed Januari 9 2023. <https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima>
- [7] Andry Christofel Liem dan Eddy Madiono Sutanto, “Pengaruh Kepuasan Pada Gaji Dan Loyalitas Karyawan Pada Kinerja Karyawan Pt Remaja Service Di Kupang”, *Agora* 7, no. 2 (2019): 1-7. Accssed Agustus 1 2023. <https://www.neliti.com/publications/287294/pengaruh-kepuasan-pada-gaji-dan-loyalitas-karyawan-pada-kinerja-karyawan-pt-remaja>
- [8] Aurora Noel Saputri dan Arif Nugroho Rachman, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Solo,” *Jurnal ilmiah ekonomi dan bisnis* 15, no. 1 (2022): 9-23 . Accessed Juni 26 2023. <http://journal.stekom.ac.id/index.php/E-Bisnis>
- [9] Dina Christina, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Service Pada Pt. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru”, *Jom Fekon* 2, No. 2 (2015): 1-14. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/8004>
- [10] Dina Febiyola, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, Universitas Negeri Padang, (2019): 1-11. Accessed November 27. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://osf.io/5mvd3/download/%3Fformat%3Dpdf&ved=2ahUKewiWsIbXmd_7AhWDzXMBHS0YBNUQFnoECAkQAQ&usq=AOvVaw0oiMqXLDoh1eUcPfhAHo_y
- [11] Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* 3, no. 1 (30 Juni 2019): 21-30. Accessed Juni 26. https://www.researchgate.net/publication/335626278_Pengaruh_Disiplin_Kerja_dan_Kepuasan_Kerja_Terdahap_Kinerja_Karyawan
- [12] Fauzan Irma dan Tyasari, “Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja”, *Modernisasi* 8, no. 3 (2012): 206-232. Accessed Juli 3. https://www.academia.edu/13848619/PENGARUH_RELIGIUSITAS_DAN_ETIKA_KE_RJA_ISLAMI_TERHADAP_MOTIVASI_KERJA
- [13] Hendi Prasetyo dan Vera Anitra, “Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur,” *Borneo Student Research* 2, no. 1 (2020): 705-713. Accessed mei 27 2023. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1839>
- [14] Heny Kristiana Rahmawati, “Kegiatan Religiusitas Masyarakat Marginal di Argopuro,” *Jurnal IAIN Kudus* 1, no. 2 (2016): 35-52. Accessed Mei 28 2023. <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/comdev/article/view/2584>

- [15] Imam Haryadi dan Luthfi Noor Mahmudi, “Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019),” *Islamic Economics Journal* 6, no. 2 (3 Desember 2020): 159-174. Accessed Juni 1. <https://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/JEI/article/view/4600>