

## **KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI KSPPS BMT MANDIRI SEJAHTERA JAWA TIMUR**

### **JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE ON FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE IN KSPPS BMT MANDIRI SEJAHTERA EAST JAVA**

**Riza Qomariyah Yansari<sup>1</sup>, Andriani Samsuri<sup>2a</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Jl. Ahmad Yani No. 117, Jemur Wonosari, Kec. Wonocolo, Kota Surabaya, 60237, e-mail: rizaqyansari@gmail.com

<sup>2a</sup>Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Jl. Ahmad Yani No. 117, Jemur Wonosari, Kec. Wonocolo, Kota Surabaya, 60237, e-mail: andriani@uinsby.ac.id

#### **ABSTRACT**

Human resources are one of the important factors for BMT, because human resources play a major role in achieving BMT goals. Having a human resource is very important, the life or death of a BMT depends on the nature of the human resource it creates. This study uses a type of quantitative exploration, aiming to analyze job satisfaction as an intervening variable on factors that affect employee performance. This study used a sample of 92 employees who were determined using a purposive sampling technique. Data analysis using SmartPLS v.3.3 programming. The results show that; (1) religiosity, work motivation, and job training have a significant effect on employee performance; (2) religiosity and work motivation have no significant effect on job satisfaction; (3) job training has a significant effect on job satisfaction; (4) job satisfaction has an effect on employee performance; (5) work religiosity through satisfaction has no significant effect on employee performance; (6) work motivation through satisfaction has no significant effect on employee performance; (7) job training through job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. With the results of this study it can be concluded that there is a need for 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:** Job Satisfaction, Employee Performance, Work Motivation, Job Training, Religiosity.

#### **ABSTRAK**

Sumber daya insani merupakan salah satu faktor penting bagi BMT, karena sumber daya insani memegang peranan utama dalam mencapai tujuan BMT. Memiliki sumber daya insani sangat penting, hidup atau matinya BMT bergantung pada sifat sumber daya insani yang dibuatnya. Penelitian ini menggunakan jenis eksplorasi kuantitatif, bertujuan untuk menganalisis kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel dari 92 karyawan yang ditentukan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Analisis data menggunakan pemrograman SmartPLS v.3.3. Hasilnya menunjukkan bahwa; (1) religiusitas, motivasi kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) religiusitas dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (3) pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; (4) kepuasan kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (5) religiusitas kerja melalui kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (6) motivasi kerja melalui kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (7) pelatihan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan 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: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, Religiusitas.

---

Yansari, Riza Qomariyah & Samsuri, Andriani. 2023. Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur. *Jurnal Syarikah* 9 (2): 172 – 185.

---

## PENDAHULUAN

*Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) adalah lembaga keuangan mikro syariah yang telah berkembang menjadi lembaga keuangan mikro dengan sistem operasional berdasarkan hukum Islam. BMT lahir untuk mendorong pertumbuhan ekonomi rendah dan menengah, berkembang dan menjadi lebih kuat untuk bersaing. Faktor utama dari keberhasilan BMT adalah sumber daya insani. Sumber daya insani berperan penting dalam menjalankan kegiatan BMT untuk mencapai tujuan tersebut, karena hidup matinya BMT bergantung pada kualitas dan pengelolaan sumber daya insaninya. Seorang karyawan BMT di Kecamatan Ajibarang, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah menjadi penyebab insiden yang dibicarakan karena mencoreng citra perusahaan. Menurut laporan yang dipublikasikan (*Kompas.com*, 2020), karyawan BMT akhirnya ditangkap polisi atas dugaan penggelapan uang anggota hingga Rp 2 miliar. Akibatnya, kepercayaan anggota hilang dan hak-hak mereka dirampas.

Hal seperti ini juga dialami KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur tahun 2018, oleh seorang karyawan yang melakukan tindakan tidak bertanggung jawab karena tergiur dengan besarnya nominal sehingga menyebabkan karyawan tersebut melakukan tindakan yang

seharusnya tidak dilakukan. Terdapat fenomena lain yang terjadi yaitu *turnover* karyawan. Hal ini dibuktikan dengan jumlah karyawan yang mengundurkan diri (*resign*). Berdasarkan wawancara dengan Kepala bagian Operasional KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur menjelaskan bahwa data jumlah karyawan masuk pada tahun 2021 sebanyak 28 orang, sedangkan karyawan yang keluar sebanyak 10 orang. Jumlah karyawan masuk per Mei 2022 sebanyak 12 orang, sedangkan karyawan yang keluar sebanyak 4 orang. Dari perhitungan tingkat persentase karyawan yang *resign*, disimpulkan bahwa selama tahun 2021 hingga Mei 2022 tingkat *turnover* karyawan yang dialami KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur sebesar 11.60% (Kabag Operasional, 2022).

*Resign* dengan berbagai alasan antara lain seperti ingin melanjutkan pendidikan formal, hanya untuk mengisi waktu luang, tidak ingin bekerja dengan target, tidak ingin bekerja dilapangan, tidak ingin ditempatkan di wilayah jauh rumah. Terjadinya *turnover* dapat berpengaruh pada biaya rekrutmen dan biaya pelatihan, karena karyawan yang keluar banyak. Maka membutuhkan perekrutan karyawan baru lagi ini menyebabkan pengeluaran biaya diluar rencana. Oleh karena itu, kini KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur memberikan program pelatihan kerja bagi seluruh karyawan serta agar dapat terus memberikan program unggulan kepada

seluruh karyawan untuk diimplementasikan kepada anggota dan mampu mempertahankan eksistensinya hingga saat ini (*Kabag SDI, 2022*). Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur.

## MATERI DAN METODE

### **Organizational Behavior (OB)**

*Organizational behavior* (OB) dijelaskan sebagai ilmu yang dikembangkan dari kontribusi berbagai ilmu perilaku seperti psikologi, *humanisme*, dan *humaniora* (Robbins et al., 2017). Menurut Robbins et al (2017), mengidentifikasi sebuah model umum bidang *organizational behavior*, serta mengidentifikasi masukan, proses, hasil pada tiga tingkat analisis individu, kelompok, dan organisasi.

### **Religiusitas**

Menurut Nursopiani (2020) religiusitas merupakan suatu bentuk keimanan, tindakan, pengetahuan, dan perasaan jujur yang tercermin dalam cara berperilaku seseorang sebagai hasil dari agama. Religiusitas menurut Kasman (2021) adalah keyakinan teguh bahwa apa yang menimpa pada kehidupan manusia hanyalah takdir Allah SWT.

Menurut Glock & Stark dalam (Hasanah, 2019) religiusitas terdiri dari lima aspek: (1) keyakinan yang menunjukkan tingkatan seseorang dan ajaran agamanya; (2) praktik ibadah, sejauh mana seseorang memenuhi kewajiban ritual keagamaannya; (3) kegiatan dan pengalaman keagamaan menunjukkan seberapa setianya seorang muslim dalam mengamalkan agamanya; (4) pengetahuan agama menggambarkan seberapa jauh seseorang mengetahui ajaran dalam agamanya; (5) praktik, suatu aspek tindakan sejauh mana perilaku seseorang dalam kegiatan sosial dimotivasi

oleh pelajaran agamanya, misalnya apakah telah membantu individu dalam kesulitan, memberikan kekayaannya, dan sebagainya.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah salah satu faktor penting dalam menentukan produktivitas kerja, karena adanya inspirasi karyawan mampu menyelesaikan tugasnya. Menurut Samsudin dalam Maguni et al (2018), motivasi adalah siklus yang mendukung atau mempengaruhi individu atau kelompok untuk mencoba mencapai sesuatu yang diputuskan dari jarak jauh.

Indikator untuk mengukur motivasi kerja dikemukakan oleh Herzberg dalam (Sutrisno, 2020): (1) prestasi kerja, keberhasilan atau kegagalan karyawan dalam menyelesaikan dan mempertahankan prestasi kerja; (2) pengakuan, tingkat pengakuan prestasi karyawan melalui surat penghargaan atau pembayaran tunai atas jasanya; (3) pekerjaan itu sendiri, tingkat kesulitan yang dirasakan karyawan tentang pekerjaan itu, dan kesempatan belajar; (4) tanggung jawab, tingkat tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan; (5) kemajuan, sejauh mana karyawan dapat maju dalam pekerjaan tanpa pengawasan yang ketat; (6) mengembangkan potensi pribadi karyawan, tingkat perkembangan dan kesempatan promosi ke tingkat yang lebih tinggi.

### **Pelatihan Kerja**

Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang terorganisir, dimana karyawan menguasai pengetahuan dan kemampuan khusus untuk tujuan terbatas (Mangkunegara, 2019). Indikator pelatihan, meliputi: (1) jenis pelatihan, sesuai analisis kebutuhan program persiapan yang akan dilaksanakan; (2) tujuan pelatihan harus spesifik dan terukur; (3) materi pelatihan berupa manajemen, etika, komunikasi, disiplin dan psikologi kerja; (4) metode pelatihan menggunakan teknik partisipatif seperti diskusi kelompok, simulasi, *role play* dan demonstrasi, permainan, latihan

kelas, kompetisi dan evaluasi pekerjaan, studi banding dan kerjasama; (5) peserta pelatihan, diambil dari karyawan yang memenuhi persyaratan dan mendapat usul dari yang berwenang; (6) pemateri yang berpengalaman, dan siap memberikan inspirasi dengan teknik partisipatif; (7) waktu pelatihan (jumlah pertemuan) mencakup 67 pertemuan materi dan 3 pertemuan termasuk pembukaan, penutupan pelatihan kerja. Jumlah pertemuan pelatihan sesuai dengan 70 pertemuan atau 52,2 jam (Mangkunegara, 2019).

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2019:67), yang dimaksud kinerja karyawan adalah kualitas dan jumlah pekerjaan yang diperoleh dari hasil kerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawab serta kewajiban yang telah dikerjakan, sedangkan sesuai Hasibuan (2018) kinerja adalah hasil kerja dari pekerjaan individu saat melakukan tugas yang berbeda dalam hal penguasaan, pengalaman, kejujuran, dan waktu.

Mathis et al (2006) menetapkan bahwa evaluasi atau mengukur hasil kerja dapat menggunakan indikator: (1) kuantitas: mengacu pada tingkat penyelesaian pekerjaan seorang karyawan menurut standar kerja dan kemampuan karyawan, hasil kerja sering lebih baik dari sebelumnya karena karyawan memahami dirinya setiap hari, dan dapat memahami tugas yang diberikan; (2) kualitas: termasuk ketepatan, standar dan tanggung jawab karyawan untuk melakukan pekerjaan dan membuat sifat pekerjaan yang lebih disukai daripada pekerja yang berbeda; (3) kehandalan: kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, termasuk konsistensi kinerja, kehandalan dalam pelayanan, akurasi, dan bebas dari kesalahan; (4) kehadiran: karyawan datang dengan tujuan yang pasti untuk bekerja sesuai jam kerja tanpa menunda pekerjaan dan menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan; (5) kemampuan bekerja sama: kemampuan karyawan untuk membantu

orang lain untuk menindaklanjuti pekerjaan, membantu rekan kerja saat menghadapi masalah, berdiskusi untuk membuat hasil terbaik di tempat kerja.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut Sopiah (2008) merupakan reaksi dari diri seseorang terhadap keadaan di tempat kerja. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: (1) faktor psikologis: berhubungan dengan psikologi karyawan, termasuk minat, kepuasan kerja, perspektif terhadap pekerjaan, keterampilan dan kompetensi; (2) faktor sosial: berhubungan dengan komunikasi sosial antara karyawan, atasan dan karyawan berbagai jenis pekerjaan berbeda; (3) faktor fisikal: keadaan fisik tempat kerja dan keadaan fisik pekerja, termasuk rencana waktu kerja dan istirahat, kondisi sterilisasi, usia, peralatan kerja, kondisi ruangan, suhu, cahaya, sirkulasi udara; (4) faktor finansial: berkaitan dengan kesejahteraan pegawai antara lain gaji, jaminan sosial, tugas lain, fasilitas, promosi dan faktor lainnya (Sutrisno, 2020).

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner dari karyawan KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur. Kuesioner ini menggunakan skala likert 1 sampai 5 dengan populasi sebanyak 121 karyawan. Pengambilan sampel berdasarkan rumus *Isaac* dan *Michael* didapatkan 92 sampel responden dari karyawan KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur dengan asosiatif karena pertimbangan tertentu dengan kriteria karyawan yang masa lama bekerja < 1 tahun minimal 6 bulan.

Definisi operasional variabel meliputi:

- 1) Variabel bebas menurut Creswell (2014:77) mengemukakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi hasil.
- 2) Variabel terikat menurut Sekaran dan Bougie (2017:77) mengemukakan bahwa variabel terikat merupakan

variabel utama yang menjadi faktor relevan dalam penelitian dan variabel terikat ini menjadi perhatian utama peneliti.

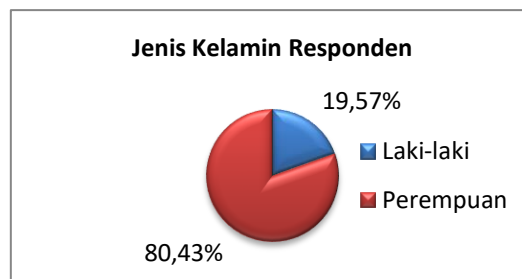
- 3) Variabel intervening menurut Creswell (2014:77) mengemukakan bahwa variabel intervening adalah variabel yang terletak di antara variabel bebas dan variabel terikat dan memediasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel intervening ditetapkan dalam tiga model, yaitu: (1) *full mediation*, yaitu secara signifikan variabel bebas secara signifikan dapat mempengaruhi variabel terikat tanpa melalui variabel intervening; (2) *partial mediation*, yaitu variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat dengan memasukkan variabel intervening; (3) *unmediated*, yaitu variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat tanpa melibatkan variabel intervening.

Penelitian ini menggunakan *SmartPLS v.3.3 for windows* dan pendekatan dua langkahnya meliputi: (1) analisis faktor konfirmatori (teknik analisis multivariat digunakan untuk mengkonfirmasi apakah model pengukuran yang dibangun sesuai dengan yang dihipotesis), dan (2) uji model struktural keseluruhan. Evaluasi model, diantaranya yaitu: (1) Outer Model (2) Inner Model; (3) Uji Hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

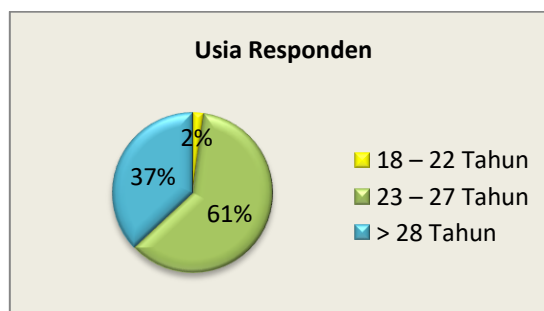
Uji Sebanyak 92 karyawan yang menjadi responden dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja. Dijelaskan pada gambar di bawah ini:



Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Gambar 1. Jenis Kelamin Responden

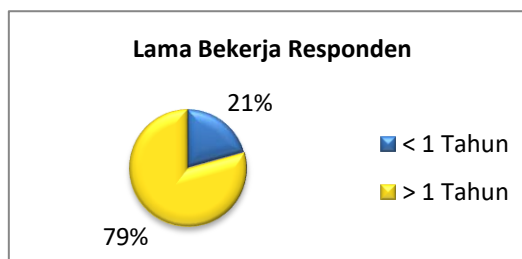
Gambar 1 menunjukkan bahwa tingkat peminat kerja di KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur lebih banyak perempuan karena populasi di daerah sekitar kantor laki-laki lebih memilih bekerja jauh dari rumah dan di bidang yang lebih disukai. Peneliti menyebarkan angket yang berbentuk *google form* di KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur terdiri dari 74 perempuan dan 18 laki-laki.



Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Gambar 2. Usia Responden

Gambar 2 menunjukkan bahwa usia karyawan yang bekerja di KSPPS BMT Mandiri Sejahtera adalah karyawan yang memiliki usia produktif. Dimana usia produktif lebih menyukai hal-hal baru diluar kemampuannya karena itu dijadikan sebagai pengembangan dirinya.



Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Gambar 3. Lama Bekerja Responden

Gambar 3 diketahui bahwa karyawan yang lebih banyak bekerja di KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur adalah > 1 tahun karena semakin banyak karyawan lama maka semakin meningkatkan produktivitas kinerja karyawan lainnya. Selanjutnya setelah data diolah dengan menggunakan aplikasi SmartPLS, menghasilkan evaluasi model pengukuran dan model struktural yang dijelaskan dalam pembahasan berikut.

### **Outer Model (Evaluasi Model Pengukuran)**

#### 1. Uji Validitas

Hasil analisis data yang dilakukan peneliti menunjukkan seluruh indikator telah sesuai dengan uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan, karena berada di titik aman yaitu > 0.5.

#### 2. Uji Reliabilitas

Hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* di atas 0.70, maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel lolos uji reliabilitas.

### **Inner Model (Model Struktural)**

#### 1. Koefisien Determinasi atau *goodness of fit* ( $R^2$ )

Peneliti menganalisis data dan menemukan bahwa *R-Square* variabel kinerja karyawan 0.863 atau 83.3%.

#### 2. Uji *F-Square* ( $F^2$ )

Analisis yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa nilai *F-Square* dari variabel X1 terhadap Z adalah 0.016.

#### 3. Uji *Q-Square* ( $Q^2$ )

Hasil *Q-square* dihitung yang diperoleh adalah 0.8892. Model memiliki keterkaitan prediktif sebesar 88.9% kinerja karyawan KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur dipengaruhi oleh religiusitas, motivasi kerja, pelatihan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Sedangkan, sebesar 0.11 atau 11.1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### **Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur**

Kebenaran yang ditemukan di kantor KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur sesuai dengan hasil pengujian hipotesis penelitian ini. Sebagian besar karyawan memaknai praktik religiusitas, termasuk pengamalan baca Al-Qur'an sehari minimal 70 ayat sehari. Kegiatan membaca Al-Qur'an setiap hari sebelum memulai bekerja, berpakaian rapi menutup aurat ketika bekerja, kegiatan bantuan santunan anak yatim, kegiatan pengajian rutin ketika rapat bulanan karyawan, acara halal bihalal dan pengundian hadiah umroh untuk anggota, kegiatan pendistribusian wakaf tunai dan pemberian bonus kepada karyawan dalam bentuk uang diganti menjadi ibadah umroh. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Kepala bagian SDI KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur yaitu Bapak Iskan menyatakan bahwa:

*"...menurut saya agama Islam itu mengajarkan kepada kita untuk tidak menutup diri kepada orang lain mbak, karena itu saya menggunakan nilai tersebut dalam bekerja. Saya mendengarkan rekan-rekan kerja saya dan kami mencari jalan keluar bersama ketika terjadi kesalahpahaman sampai menemukan titik terang. Kami selalu berupaya untuk selalu menghargai pandangan atau pendapat orang lain"* (Kabag SDI, 2022).

Salah satu pencapaian yang dilakukan oleh umat manusia guna mencapai tujuan hidupnya adalah bekerja. Bekerja merupakan bagian dari ibadah sebagai bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Semua pekerjaan adalah kegiatan yang dinamis, ditujukan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (baik fisik maupun mental). Untuk mencapai tujuan tersebut selalu berupaya dengan penuh keikhlasan dan mencapai kinerja yang optimal sebagai bukti ketaqwaan kepada Allah SWT.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan pandangan Hariyadi et al (2020)

bahwa internalisasi nilai-nilai agama dalam diri manusia diwujudkan dalam tindakan dan perilaku sehari-hari, termasuk dalam pekerjaan. Hal ini juga relevan dengan penelitian Hutagalung et al (2020) yang menunjukkan bahwa religiusitas secara signifikan mempengaruhi kinerja. Semakin besar praktik keagamaan, semakin tinggi kualitas kinerja karyawan. Religiusitas dipandang sebagai bagian penting dan nyata dari praktik keagamaan yang baik. Studi ini menegaskan temuan Glock & Stark (1965) dan mengidentifikasi lima aspek religiusitas yang mempengaruhi kinerja yaitu keyakinan agama, praktik agama, pengalaman, pengetahuan agama, dan pengamalan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel religiusitas memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan religiusitas individu karyawan akan dapat meningkatkan kinerja. Bagi seorang muslim dapat diketahui tingkat religiusitas seorang karyawan dari seberapa maju pengetahuan, keyakinan, amalan dan kesadaran agama Islam.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur**

Kebenaran yang ditemukan di kantor KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur sesuai dengan hasil pengujian hipotesis penelitian ini. Sebagian besar karyawan KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur memaknai bentuk motivasi kerja kepada karyawan antara lain memberikan bonus atau *reward* bagi yang berhasil mencapai target, mengadakan *gathering* untuk mempererat hubungan antar karyawan sehingga satu sama lain mempunyai *chemistry*, membuat program pelatihan untuk meningkatkan potensi. Tujuan pemberian motivasi untuk mendorong kinerja karyawan agar menjadi lebih bertanggung jawab. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Kepala bagian SDI KSPPS

BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur yaitu Bapak Iskan menyatakan bahwa:

*"...kebanyakan motivasi karyawan itu timbul dari diri sendiri, bahwa bekerja di BMT ditata niat untuk ibadah, membantu orang lain yang membutuhkan modal untuk usaha, membantu orang-orang yang tidak mampu dengan memberikan santunan baik fakir, miskin dan anak yatim, bergerak di bidang sosial. Sedangkan bentuk pemberian motivasi BMT kepada karyawan adalah memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan yang telah memenuhi standar yang ditetapkan BMT, sehingga dapat memotivasi karyawan lain agar bekerja lebih giat dan berpotensi. Penghargaan ini berupa pujian, hadiah atau apresiasi BMT kepada karyawan"* (Kabag SDI, 2022).

Hasil dari analisis penelitian ini sesuai dengan penelitian Parashakti et al (2020), yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan pihak KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur dapat menimbulkan reaksi positif dalam diri seseorang. Hal ini juga relevan dengan penelitian Kurniawan et al (2019) yang menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Motivasi karyawan dapat mendorong perilaku, mengarahkan perilaku dan mempertahankan perilaku yang relevan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan motivasi kerja individu karyawan akan dapat meningkatkan kinerja. Jadi, semakin meningkat motivasi kerja maka respon positif dalam diri karyawan untuk meningkatkan kinerja juga akan semakin meningkat. Dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki respon positif disebabkan karena adanya motivasi kerja dalam dirinya.

## **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur**

Kebenaran yang ditemukan di kantor KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur sesuai dengan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini adalah pemberian pelatihan berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Adapun jenis-jenis pelatihan yang diadakan oleh KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur; (1) pembekalan BMT yang ditujukan untuk karyawan baru agar mengetahui kondisi lapangan; (2) *service excellent* agar karyawan bisa memberikan pelayanan kepada anggota dengan loyalitas; (3) *marketing funding* diberikan agar karyawan dapat menghimpun dana sebanyak-banyaknya dari anggota; (4) *marketing lending* karyawan dituntut mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik serta mempunyai jaringan (*networking*) yang luas; (5) prosedur pembiayaan dimana karyawan harus memahami seluruh prosedur pembiayaan; (6) penanganan pembiayaan bermasalah dimana karyawan harus memahami munculnya pembiayaan bermasalah serta mampu menyelesaikan; (7) *brainstorming* adalah mengumpulkan berbagai informasi yang kemudian dijadikan peta gagasan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi serta melatih karyawan untuk mengeluarkan ide yang digunakan untuk berdiskusi menentukan kesepakatan bersama; (8) komunikasi, pelatihan ini menunjukkan kemampuan karyawan untuk berinteraksi dengan orang lain. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Kepala bagian SDI KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur yaitu Bapak Iskan menyatakan bahwa:

*"...pelatihan yang diadakan BMT bermacam-macam mbak, ada pembekalan karyawan baru, service excellent, marketing funding, marketing lending, prosedur pembiayaan, penanganan pembiayaan bermasalah, brainstorming. Kemudian metode yang diterapkan juga*

*langsung praktek karena lebih efisiensi dan tepat sasaran. Hasil yang didapatkan BMT lebih berkembang, karyawan juga kinerjanya lebih meningkat. Jika ada karyawan yang belum berkembang setelah pelatihan maka kita lakukan evaluasi dan diikutkan pelatihan lagi, tapi kalau masih tetap belum berhasil ya BMT akan menurunkan jabatannya atau memindahkan bidang pekerjaannya mbak, karena kalau tetap belum berhasil berarti belum tentu pelatihannya yang salah bisa jadi bidang pekerjaan dia yang tidak cocok"* (Kabag SDI, 2022).

Hasil analisis sesuai dengan penelitian Jocom et al (2017), bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Esthi et al (2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Manajemen organisasi akan mendapatkan kontribusi yang signifikan untuk menghadapi kesulitan di masa persaingan, dimana karyawan akan memiliki kapasitas dan kemampuan yang luar biasa untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan pelatihan kerja jika terus diadakan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **Pengaruh Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur**

Kebenaran yang ditemukan di kantor KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur sesuai dengan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini. Terdapat beberapa karyawan yang tidak membantu rekan kerjanya apabila membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, diri karyawan goyah sehingga melakukan perbuatan curang kecil ketika bekerja. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Karyawan KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur yaitu Ibu A menyatakan bahwa:



*“...mungkin kegiatan religiusitas yang diadakan masih kurang ya mbak, sehingga pada tahun 2018 ada kejadian seorang karyawan melakukan hal tidak bertanggungjawab, menyelewengkan dana meskipun nilainya tidak sangat besar tapi hal tersebut sudah termasuk perbuatan yang tidak sesuai ajaran agama Islam kan ya”* (Karyawan BMT, 2022).

Hal ini relevan dengan penelitian Mardani et al (2020) yang menyatakan bahwa ekspektasi prinsip syariah Islam tidak dapat dipenuhi secara nyata. Misalnya (Kompas.com, 2020) dalam pemberitaannya menyebutkan bahwa seorang karyawan melakukan tindakan korupsi yang mencoreng nama baik individu dan lembaga. Namun, penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Nixon (2019) yang menunjukkan bahwa variabel religiusitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja, artinya semakin karyawan beriman dan bertawakal kepada Tuhannya, semakin tinggi merasakan kepuasan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan hasil penelitian disimpulkan bahwa penyebab perilaku tidak bertanggung jawab oleh karyawan tidak tergantung pada perilaku di tempat kerja, tetapi *religiusitas* adalah suatu proses yang memahami dan menghayati agama dalam kehidupan seseorang, termasuk keyakinan, pengalaman, pengetahuan, pengamalan, dan praktik keagamaan. Mengetahui tinggi rendahnya keimanan seseorang dapat dilihat dari pengamalan agamanya. Oleh karena itu, KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur perlu meningkatkan kegiatan keagamaan yang belum pernah dilaksanakan, misalnya kultum atau briefing setiap pagi, mengaji surah Al-Kahfi setiap hari jum'at, makan bersama atau berbagi makanan kepada masyarakat sekitar yang kurang mampu, mengadakan khataman setiap acara milad, memberikan bonus kepada karyawan bentuk uang diganti menjadi ibadah umroh.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur**

Kebenaran yang ditemukan di kantor KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur relevan dengan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini. Terdapat beberapa karyawan yang merasa lingkungan dan hubungan kerja masih kurang mendukung, tingkat kedisiplinan yang belum optimal, kompensasi yang tidak sesuai. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Karyawan KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur yaitu Ibu B menyatakan bahwa:

*“...motivasi kerja dukungan masih kurang menurut saya, harusnya ada inovasi motivasi yang baru misalnya tunaikan hak dan perhatikan kesejahteraan karyawan”* (Karyawan BMT, 2022).

Penelitian ini relevan temuan penelitian Bahri et al (2017) yang menunjukkan bahwa antara motivasi dengan kepuasan kerja tidak ada pengaruh yang signifikan. Kurangnya motivasi kerja pada sebagian karyawan menyebabkan ketidakpuasan kerja, antara lain timbulnya ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga selalu merasa tidak puas dengan hasil yang dicapai. Namun, penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Hakim et al (2019) yang menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi lebih puas dengan pekerjaannya dan fokus pada organisasi yang mendorong kinerja yang lebih tinggi untuk meningkatkan efisiensi.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan hasil penelitian disimpulkan bahwa sebelum mulai bekerja seseorang harus mengetahui niat dan motivasi bekerja, karena tujuan ini menentukan arah pekerjaan. Jika dalam bekerja untuk tujuan mendapatkan gaji, maka hanya itu yang didapatkan. Namun, jika tujuannya adalah untuk tabungan akhirat, maka akan mendapatkan harta yang halal untuk menghidupi keluarga, tentu apa yang dibutuhkan akan terpenuhi. Oleh karena itu KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur perlu mengembangkan inovasi baru, misalnya dengan memenuhi hak dan

kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan yang dimaksud bukan gaji yang besar namun suatu hal kecil misalnya hak cuti, hak mendapatkan gaji yang layak, *load* kerja seimbang, dan sebagainya. Apabila hak dan kesejahteraan karyawan terpenuhi dengan baik, saat itulah karyawan menyadari adanya sebuah keharusan pada kewajiban yang harus dipenuhi. Sebab pada kewajiban ini, karyawan dituntut untuk memiliki tingkat produktif, motivasi, dan pekerjaan yang baik.

### **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur**

Keberhasilan yang ditemukan di kantor KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur sesuai dengan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini. Terdapat beberapa karyawan merasakan manfaat diadakannya pelatihan karena jenis pelatihan yang berbagai macam, tujuan pelatihan yang jelas, materi yang disampaikan sesuai dengan kondisi lapangan sehingga individu karyawan dapat berkembang, meningkatkan keterampilan, lebih memahami *job desk* dan meningkatnya produktivitas. Berdasarkan penjelasan dari Kabag Operasional KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur yaitu Ibu Khotim menyatakan bahwa:

*"...karyawan akan merasa puas jika output pelatihan yang didapatkan bermanfaat dan memudahkannya dalam bekerja karena sesuai dengan kebutuhan"* (Kabag Operasional, 2022).

Hal ini sesuai dengan penelitian Bunjamin et al (2021), adanya pengaruh antara pelatihan dengan kepuasan kerja. Penelitian ini relevan dengan penelitian Saputra et al (2017), tujuan diadakannya pelatihan agar karyawan mendapatkan pengalaman serta pengetahuan yang baik dan sesuai dengan bidang pekerjaan, sehingga rasa kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan hasil penelitian disimpulkan bahwa

diadakannya pelatihan sangat membantu karyawan untuk memahami pengetahuan secara praktis dan mengimplementasikannya dalam mengembangkan keterampilan, kecakapan serta sikap yang dibutuhkan organisasi dalam mencapai tujuan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur**

Keberhasilan yang ditemukan di kantor KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur sesuai dengan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini. Terdapat beberapa karyawan yang merasa puas dengan rekan kerja, hasil kerja, pengaturan jam kerja, dan gaji karena sesuai tanggung jawab. Berdasarkan penjelasan dari Kabag Operasional KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur yaitu Ibu Khotim menyatakan bahwa:

*"...karyawan akan merasa puas jika hasil kinerjanya sudah dilaksanakan sesuai prosedur BMT, dan sudah merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya"* (Kabag Operasional, 2022).

Hal ini relevan dengan penelitian Hendrawan et al (2017), ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Syamsul et al (2019), yang menunjukkan adanya pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja. Tingginya kepuasan kerja akan mengakibatkan kinerja karyawan semakin baik. Begitupun kepuasan kerja yang terkait dengan perasaan atau sikap yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan karyawan untuk memperoleh promosi, rekan kerja, beban kerja, dan sebagainya.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan hasil penelitian disimpulkan bahwa seorang karyawan di dunia kerja harus profesional, ikhlas, sabar dalam menerima balasan layak yang sesuai dengan kinerjanya, memiliki rasa syukur, perlu adanya sikap menerima apa adanya atau legowo. Dimana seseorang yang mempunyai sikap legowo bisa menerima

apapun hasil yang dihadapi keberhasilan maupun kegagalan. Siap menerima kenyataan bahwa hasil kerja yang diperoleh lebih dinikmati orang lain daripada dirinya sendiri. Orang yang ikhlas ketika bekerja menganggap pekerjaannya sebagai pengabdian, amanah, dan harus dikerjakan tanpa menghitung persentase yang dilaksanakan secara profesional.

### **Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur**

Kebenaran yang terjadi di lapangan, sebelum mulai bekerja setiap harinya selalu diadakan kegiatan mengaji rutin, sehingga kinerja meningkat dan karyawan merasakan kepuasan kerja. Tetapi, kegiatan religiusitas ini tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini terjadi mungkin adanya rasa keterpaksaan dari setiap individu dalam melaksanakannya, sehingga kegiatan tersebut dianggap hanya sebagai pemenuhan kewajiban bukan panggilan dari hati yang seharusnya sebagai pemenuhan kebutuhan. Berdasarkan penjelasan Karyawan KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur yaitu Ibu C menyatakan bahwa:

*"...masih ada karyawan yang belum taat pada peraturan mbak, seperti telat masuk dan pernah terjadi sekitar tahun 2018 itu ada seorang karyawan yang berbuat curang dalam kutip korupsi meskipun saya tidak tahu nominal pastinya berapa ya mbak tapi itu bukan hanya merugikan dirinya sendiri tapi juga merugikan BMT"* (Karyawan BMT, 2022).

Fenomena tersebut bertentangan dengan penelitian Kasman (2021) yang menjelaskan hasil ini dapat menginterpretasikan bahwasanya religiusitas dapat berperan sebagai media pada variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia di kota Padang. Variabel kepuasan kerja dapat berperan menjadi mediasi pada

religiusitas dan kinerja karyawan didukung penelitian dari Sunanda (2020) yang menyatakan variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh antara religiusitas terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan pengalaman religiusitas seseorang terkait kesadaran adanya pengawasan dari Allah SWT, bahwa karyawan harus bekerja dengan baik dan jujur karena tanpa ada pengawasan dari manusia sebagai atasannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan hasil penelitian disimpulkan, agama bukan hanya terkait persoalan keimanan dan ketuhanan, akan tetapi sebuah keberagaman pada religiusitas diwujudkan dari berbagai sisi kehidupan manusia. Pengaplikasian religiusitas bukan hanya ketika seseorang melakukan ibadah, tetapi juga pada aktivitas beragama yang diterapkan pada kegiatan masyarakat termasuk konteks dalam penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur**

Kebenaran yang terjadi di lapangan, terdapat beberapa karyawan yang merasa lingkungan dan hubungan kerja belum mendukung sehingga tidak puas bekerja sama dengan rekan sekerja, tingkat kedisiplinan yang belum maksimal sehingga merasa belum puas dengan pengaturan jam istirahat menjadi pendek, kompensasi yang belum memadai sehingga tidak puas karena tidak sesuai dengan beban kerja. Berdasarkan penjelasan Karyawan KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur yaitu Bapak D menyatakan bahwa:

*"...motivasi tiap individu beda-beda kan ya mbak, kadang masih ada yang malas. Nah, karyawan seperti itu yang harus benar-benar diperhatikan"* (Karyawan BMT, 2022).

Penelitian ini bertentangan dengan penelitian Lusri et al (2017) yang menjelaskan adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja yang dimediasi kepuasan kerja. Dapat disimpulkan dari hasil penelitiannya yaitu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka bukan hanya memperhatikan faktor pembentuk motivasi saja, akan tetapi juga perlu diperhatikan faktor pembentuk kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan hasil penelitian disimpulkan bahwa keterampilan kepemimpinan diperlukan untuk memotivasi bawahan agar bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Oleh karena itu, KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur perlu melakukan pendekatan lebih mendalam kepada karyawan untuk menggali potensi-potensi terpendam yang dimiliki karyawan agar bisa dikembangkan serta menindaklanjuti karyawan yang kurang motivasi sehingga dapat dibimbing untuk bisa menghasilkan kualitas kerja yang baik. Misalnya, memberikan gaji sesuai beban kerja, memberikan *reward* tambahan berupa penghargaan karyawan terbaik dalam jenjang waktu satu tahun atau masa tutup buku, memberikan jenjang karir yang jelas, memberikan perhatian pada karyawan atau adanya komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan, mengadakan liburan bersama untuk mempererat hubungan antar karyawan agar menjadi lebih dekat.

### **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur**

Kebenaran yang ditemukan di kantor KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur sesuai dengan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini. Terdapat beberapa karyawan yang merasakan manfaat diadakannya pelatihan karena media yang digunakan dalam proses pelatihan sangat mendukung, rekan kerja yang membantu

meningkatkan kualitas kerja, pemateri pelatihan yang dapat menguasai secara teori maupun pelaksanaan di lapangan, dan pelatihan yang sering diadakan membuat kinerja semakin meningkat sehingga individu karyawan dapat berkembang, meningkatkan keterampilan, memahami *job desk* dan meningkatnya produktivitas. Berdasarkan penjelasan Karyawan KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur yaitu Bapak E menyatakan bahwa:

*"...pelatihan BMT sangat bervariasi dan itu sesuai kebutuhan kerja, jadi sangat membantu saya dalam mencapai karir atau naik satu tingkat ke jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya"* (Karyawan BMT, 2022).

Hal ini sesuai dengan penelitian Kartikasari et al (2017) dan Setyaningrum (2018) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja yang dimediasi kepuasan kerja. Pelatihan menurut Husnah et al (2018) merupakan sebuah usaha sistematis dalam mengumpulkan informasi yang terkait dengan permasalahan kinerja serta digunakan dalam mengoreksi kekurangan kinerja secara aktual dengan perilaku yang diharapkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan hasil penelitian disimpulkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur sangat beragam sehingga dapat memudahkan karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja.

### **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

Berdasarkan hasil pengujian data mengenai kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur, dapat disimpulkan: (1) religiusitas, motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur;

(2) Religiusitas dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur. Sedangkan, Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur; (3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur; (4) Religiusitas dan motivasi kerja melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur. Sedangkan, Pelatihan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Jawa Timur.

#### DAFTAR PUSTAKA

- 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>
- 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).
- 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*.
- 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).
- 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.
- 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, Kabag SDI. (2022). *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.
- 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>
- Kompas.com, (2020). <https://regional.kompas.com/read/>

- 2020/06/23/14161201/gelapkan-dana-nasabah-hingga-rp-2-m-karyawan-bmt-ditangkap-polisi
- 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.
- 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*.
- Robbins, S. P., Dan, & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- 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.
- 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.