



Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Unit Usaha Syariah Di Kota Palembang*

Menik Lestari,¹ Dinnul Alfian Akbar,² Chandra Zaky Maulana³

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang



[10.15408/sjsbs.v8i1.19551](https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i1.19551)

Abstract

This research uses quantitative research, the aim is to determine the influence of human resource development, religiosity, on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. In this study, data was collected by distributing questionnaires to 100 employees using a purposive sampling method to determine respondents' responses to existing variables. The analysis was performed using the method of Structural Equation Modeling (SEM) based on partial least square (PLS). The results of the analysis show that human resource development has no effect on employee performance, religiosity has a positive and significant effect on employee performance. Human resource development has a positive and significant effect on job satisfaction, religiosity has a positive and significant effect on job satisfaction, and job satisfaction variables have a positive and significant effect in moderating human resource development on employee performance and religiosity on employee performance. This means that the more often human resource development is given, the higher the employee's performance and the higher the employee's religiosity, the higher the employee's performance will be and will result in job satisfaction for employees at the Sharia Business Unit Bank in Palembang City.

Keywords: Human Resources Development, Religiosity, Employee Performance, and Job Satisfaction.

Abstrak

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, tujuannya yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan sumber daya manusia, religiusitas, terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner terhadap 100 karyawan menggunakan metode purposive sampling untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel yang ada. Analisis dilakukan dengan menggunakan metode Structural Equation Modelling (SEM) berbasis partial least square (PLS). Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan sumber

* Received: January 15, 2021, Revision: January 25, 2021, Published: February 08, 2021.

¹ **Menik Lestari** adalah Mahasiswi Magister Ekonomi Syariah UIN Raden Fatah Palembang. Email: rierie.ektha@gmail.com.

² **Dinnul Alfian Akbar** adalah Dosen Ekonomi Syariah UIN Raden Fatah Palembang. Email: dinnul.alfianakbar@radenfatah.ac.id.

³ **Chandra Zaky Maulana** adalah Dosen Ekonomi Syariah UIN Raden Fatah Palembang. Email: citrapertiwi_uin@radenfatah.ac.id.

daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memoderasi antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dan religiusitas terhadap kinerja karyawan. Ini berarti semakin sering pengembangan sumber daya manusia diberikan maka semakin tinggi kinerja karyawan dan semakin tinggi religiusitas karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi dan akan menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan pada Bank Unit Usaha Syariah di Kota Palembang.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Religiusitas, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja.

A. PENDAHULUAN

Upaya untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan maupun organisasi salah satunya adalah dengan melaksanakan program *training and human resource development*. Bagi dunia perusahaan sendiri pengembangan sdm sangat penting⁴, sebab memiliki sumber daya manusia yang dapat memenuhi kebutuhan operasi perusahaan dan memiliki rasa pertanggungjawaban yang tinggi bagi perusahaan akan bermanfaat untuk menciptakan sistem dan tatanan perusahaan⁵.

Bank Unit Usaha Syariah di Kota Palembang telah mengalami perkembangan yang cukup pesat namun masih menghadapi permasalahan terkait dengan kinerja karyawan yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Perusahaan selalu mengharapkan karyawannya dapat meningkatkan dengan baik kinerja karyawan. Bank Unit Usaha Syariah Palembang diantaranya Bank OCBC NISP, Bank Sinar Mas Syariah, Bank Sumsel Syariah, Bank Danamon Syariah, Bank Permata Syariah, dan May Bank Syariah.

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para karyawan, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja dari para karyawan melalui penciptaan kepuasan kerja karyawan mereka. Salah satu masalah dalam mengelola sumber daya manusia adalah masalah kepuasan kerja. Karyawan yang puas lebih ramah, ceria, responsif-yang dihargai nasabah. Karyawan yang puas memiliki kemungkinan kecil untuk mengundurkan diri, sehingga pelanggan lebih sering menjumpai wajah-wajah akrab dan menerima layanan yang berpengalaman. Ciri-ciri tersebut membangun kepuasan dan kesetiaan nasabah. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, namun kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan pekerja. Karyawan ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya. Suatu prestasi kerja tidak dapat diraih

⁴ Nurul Khurotin, Tri Wulida Afrianty. “ Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT Beton Intemedial Cabang Malang”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol 64. 2018 Hal. 196.

⁵ Fuji Rahayu Dan Hendry Cahyono, Pengaruh Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopon Cabang Darmo Surabaya. Jurnal Ekonomi Islam. Vol. 1. 2016. Hal. 39.

dengan mudah oleh seseorang melainkan melalui usaha dan bekerja keras yang dibarengi dengan sikap optimisme yang tinggi.⁶

Adanya keterkaitan hubungan antara pengembangan sumber daya manusia, religiusitas dan kepuasan kerja dianggap dapat menentukan kemampuan organisasi untuk mengatasi perubahan lingkungan, bahkan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah organisasi perbankan. Selaras dengan teknologi informasi yang diterapkan dan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sesuai dengan perkembangan terkini, Bank Unit Usaha Syariah di Kota Palembang telah berupaya meningkatkan kualitas dan jenis produk/layanan sehingga diharapkan dapat memasuki babak baru sebagai bank unit usaha syariah yang berorientasi pada keutamaan nilai-nilai syariah islam sebagai lembaga Keuangan yang berbasis ekonomi syariah untuk menjawab kebutuhan masyarakat yang menginginkan penerapan nilai-nilai syariah Islam.

B. METODE PENELITIAN

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur (path analysis). Metode analisis ini dapat digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh hubungan antara pengembang sumber daya manusia dan religiusitas terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada bank unit usaha syariah di Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner⁷. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bank yang sesuai kriteria untuk dijadikan responden. Kriteria yang digunakan meliputi karyawan yang diberikan pelatihan, pengembangan sdm, religiusitas, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Penentuan jumlah sampel yang di tentukan berdasarkan perhitungan melalui rumus Hair et al⁸ adalah tergantung pada jumlah indikator dikali 5 sampai 10. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden, Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*.⁹ Kuesioner tersebut didistribusikan dalam 7 bank unit usaha syariah di Palembang.

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis dengan SEM (structural Equation Modeling). Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara variabel satu dengan yang lain. Metode yang digunakan adalah uji validitas konvergen, dimana nilai loading faktor dari setiap indikator pertanyaan harus lebih besar dari 0,50. Dengan begitu seluruh variabel teramati, yang dituangkan melalui setiap pertanyaan dalam kuesioner, dapat dengan tepat mengukur variabel latennya. Berdasarkan hasil perhitungan ini, maka variabel dalam kuesioner dianggap valid dan dapat digunakan untuk pengolahan data. Uji

6. Nurcahayti Dwi Ayu Ningtyas, Nurul Asfiah, Mochamad Novi Rifa'i. " Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Islam Sebagai Variabel Moderasi". Jurnal Ekonomi Syariah. Vol. 3. 2018. Hal. 14.

7. Sumadi Suryabrata. "Metodologi Penelitian", (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 39

8. J.F. Hair, *Multivariate Data Analysis, Edisi 5*,(Semarang: Gramedia Pustaka Utama, 2006).

9. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*,(Bandung: Alfabeta, 2017) hlm.300

Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha yang dianggap reliable apabila memiliki nilai cronbach'S alpha lebih dari 0.6. Apabila seluruh variabel memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0,6. Artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dianggap reliable, karena menunjukkan tingkat konsistensi dan keakuratan yang baik. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan adanya pengaruh atau tidak antar variabel penelitian dengan metode resampling bootstrap yang dikembangkan oleh geisser. Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model *Struktural Equation Modeling* (SEM) dengan *smartPLS*¹⁰. Dalam full model SEM dengan PLS selain memprediksi model, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Hipotesis penelitian diterima jika nilai *weight* dari hubungan antar variabel laten menunjukkan arah dengan nilai t-statistik di atas nilai t-tabel 1,96 untuk $\alpha= 0,5$: Hipotesis penelitian ditolak jika nilai *weight* dari hubungan antar variabel menunjukkan nilai t-statistik dibawah nilai t-tabel untuk $\alpha = 0,5$.

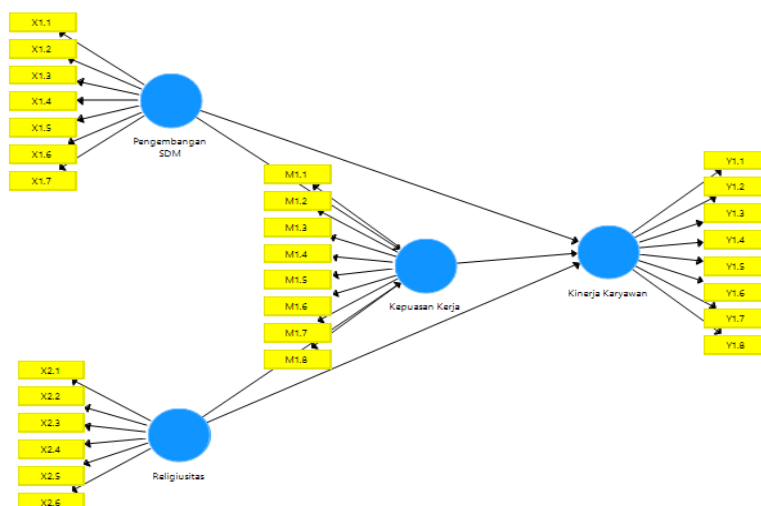
C. HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

1. Kerangka Pemikiran

Sebagai gambaran mengenai penyusunan penelitian ini maka diperlukan suatu kerangka pemikiran yang terperinci, jelas dan cermat. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Untuk mengetahui bagaimana hubungan dan kaitannya antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan secara skematik dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar II.3

Kerangka Konseptual



Sumber: data diolah oleh peneliti, 2020

¹⁰. Imam Ghozali & Hengky Latan, *Partial Least Squares Konsep Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Edisi 2*, Semarang: Undip,2015, Hlm.5

2. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

- H1: Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank unit usaha syariah di Palembang.
- H2: Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank unit usaha syariah di Palembang.
- H3: Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank unit usaha syariah di kota Palembang.
- H4: Religiusitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada bank unit usaha syariah di kota Palembang.
- H5: Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank unit usaha syariah di Palembang.
- H6: Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada bank unit usaha syariah di Palembang.
- H7: Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada bank unit usaha syariah di Palembang.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan karyawan akan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada aspek lain, peningkatan pendidikan karyawan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang memiliki pengetahuan dalam pekerjaannya¹¹.

4. Religiusitas

Religiusitas adalah keyakinan yang kuat terhadap apa yang akan terjadi pada kehidupan manusia itu semata-mata adalah takdir Allah SWT. Untuk mengukur tingkat religiusitas itu ada 5 dimensi yaitu ideologi, ritual, pengalaman, konskuensi dan intelektual. Sedangkan dalam konteks penelitian ini, peneliti mengukur tingkat

¹¹. Wilson Bangun. "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 200

religiusitas karyawan pada Unit Usaha Syariah dilihat dari dimensi-dimensi yang telah dijelaskan oleh aspek religiusitas menurut Kementerian dan Lingkungan Hidup RI Tahun 1987, religiusitas (agama islam) terdiri dari 5 aspek, yaitu aspek iman, aspek islam, aspek ihsan, aspek ilmu, dan aspek amal¹².

5. Kinerja Karyawan

Menurut Muhammad Busro Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika¹³.

6. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut¹⁴.

7. Pengujian Model Pengukuran (*Measurement Model*)

a. *Outer Loading Factor*

Nilai *loading factor* sebesar 0,50 atau lebih dianggap memiliki validasi yang cukup kuat untuk menjelaskan konstruk laten. Nilai outer loading awal pada variabel pengembangan sumber daya manusia, religiusitas, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Dapat dilihat pada Tabel berikut Menurut Ghozali¹⁵ indikator yang memiliki nilai loading factor antara 0.5 -0.7 dapat diterima.

¹². Mukhamad Romi. " *Pengaruh Religiusitas, Kepemimpinan, Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro Jawa Timur)*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Tesis. 2019. Hal. 16

¹³ . Muhammad Busro. " *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*". (Jakarta: Bumi Aksara,2018),hlm. 89

¹⁴. Veithzal Rivai Zainal dkk. " *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Untuk Praktik*", (Jakarta: RajawalinPers,2015),hlm. 620

¹⁵ . Imam Ghozali & Hengky Latan, *Partial Least Squares Konsep Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Edisi 2*, Semarang: Undip,2015

Tabel IV.9
Outer Loading

Item	<i>Pengembangan Sumber Daya Manusia</i>	<i>Religiusitas</i>	<i>Kepuasan Kerja</i>	<i>Kinerja Karyawan</i>
X1.1	0.864			
X1.2	0.915			
X1.3	0.909			
X1.4	0.891			
X1.5	0.803			
X1.6	0.720			
X1.7	0.864			
X2.1		0.985		
X2.2		0.982		
X2.3		0.978		
X2.4		0.994		
X2.5		0.989		
X2.6		0.967		
M1.1				
M1.2			0.916	
M1.3			0.924	
M1.4			0.916	
M1.5			0.817	
M1.6			0.767	
M1.7			0.734	
M1.8			0.753	
			0.789	

Y1.1	0.805
Y1.2	0.830
Y1.3	0.727
Y1.4	0.842
Y1.5	0.888
Y1.6	0.888
Y1.7	0.915
Y1.8	0.874

Sumber: Hasil penelitian diolah dengan smartPLS 3.0, 2020

Berdasarkan tabel IV.9, menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai nilai outer loading dari setiap item – item pertanyaan > loading factor 0,50, yang artinya dapat diterima atau lebih dianggap memiliki validasi yang cukup kuat untuk menjelaskan konstruk laten.

b. Uji Realibilitas

Instrument reliabilitas dalam penelitian ini diukur dengan dua criteria yaitu nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Sebuah konstruk dapat dikatakan reliable apabila nilai *cronbach's alpha* lebih 0,70 .Sebuah konstruk dapat dikatakan reliable apabila nilai *cronbach's alpha* lebih 0,70 sedangkan menurut Ghozali variabel dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70¹⁶.

Tabel IV.10

Construct reliability dan validity

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepuasan Kerja	0.935	0.944	0.946	0.690
Kinerja Karyawan	0.944	0.948	0.953	0.719
Pengembangan Sdm	0.937	0.939	0.950	0.730
Religiusitas	0.993	0.993	0.994	0.965

Sumber: Hasil penelitian diolah dengan smartPLS 3.0, 2020

¹⁶ . Imam Ghozali & Hengky Latan, *Partial Least Squares Konsep Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Edisi 2*, Semarang: Undip,2015

Berdasarkan tabel IV.10, menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha dan composite reliability* di atas 0,70. Oleh karena itu indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini dikatakan *reliable*. Sedangkan validitas menggunakan nilai *average variance axtracted (AVE)* dengan nilai batasan diatas 0,50 pada tabel IV.13 terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai AVE diatas 0,50. Hal ini dapat diartikan bahwa keseluruhan indikator dan variabel dinyatakan valid.

c. Uji Korelasi Diskriminan

Uji korelasi diskriminan dilakukan untuk melihat korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Jika nilai akar kuadrat (*square root of average*) AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konsturk lainnya dalam model maka dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki tingkat validitas yang baik.

Tabel IV. 11

Nilai Discriminant Validity

	<i>Kepuasan Kerja</i>	<i>Kinerja Karyawan</i>	<i>Pengembangan SDM</i>	<i>Religiusitas</i>
<i>Kepuasan Kerja</i>	0.830			
<i>Kinerja Karyawan</i>	0.774	0.848		
<i>Pengembangan SDM</i>	0.860	0.723	0.854	
<i>Religiusitas</i>	0.929	0.799	0.713	0.983

Sumber: Hasil penelitian diolah dengan smartPLS 3.0, 2020

Pada tabel IV. 11 Perbandingan nilai akar AVE memperlihatkan bahwa masing-masing dari nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar variabel lainnya, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel laten dalam penelitian memiliki *construct validity dan discriminant validity* yang baik.

6. Pengujian Structural Model

Pengujian structural model dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel dependen. Nilai estimasi *R-square* dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel IV.12

Nilai R-square

	<i>R-square</i>	<i>Adjusted R-square</i>

<i>Kepuasan Kerja</i>	0.942	0.941
<i>Kinerja Karyawan</i>	0.733	0.724

Sumber: hasil penelitian, diolah dengan SmartPLS 3.0, 2020

Berdasarkan tabel IV.12 diketahui bahwa nilai *R-square* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,942 atau 94,2% yang dapat diinterpretasikan bahwa besarnya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada Bank Unit Usaha Syariah dapat dijelaskan oleh faktor pengembangan sumber daya manusia, religiusitas dan kinerja karyawan. Sedangkan 5,8% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti oleh penulis. Nilai *R-square* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,733 atau 73,3% dipengaruhi oleh pengembangan sumber daya manusia, religiusitas dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

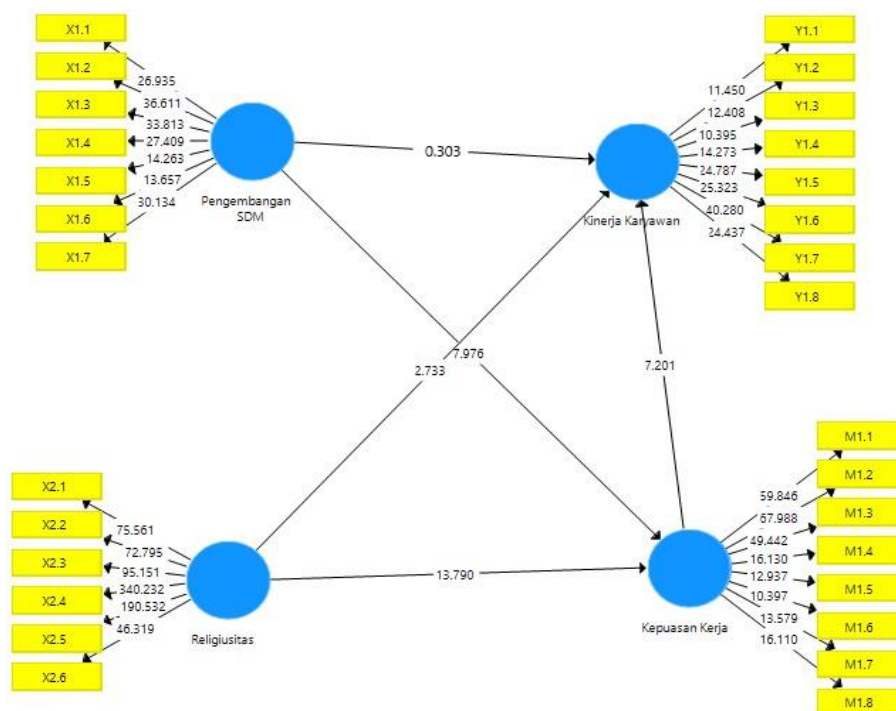
8. Analisis Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung

a. Analisis Pengaruh Langsung

Diterima atau tidaknya sebuah hipotesis yang diajukan, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan fungsi *Bootstrapping* pada SmartPLS 3.0. hipotesis diterima pada saat tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 atau t-value melebihi nilai kritisnya. Nilai t statistics untuk tingkat signifikansi 5% sebesar 1,96. dapat dilihat pada gambar path diagram serta tabel Hasil *Path Coefficient* berikut ini:

Gambar IV.5

Path Diagram



Sumber: Hasil penelitian diolah dengan smartPLS 3.0, 2020

Tabel IV.13

Uji Hipotesis

Hasil Path Coefficient

Variabel/Konstruk	Original Sampel	Sample Mean	Standard Deviation (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Value	Hasil
H5. Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	2.055	2.112	0.285	7.201	0.000	Diterima
H3. Pengembangan SDM -> Kepuasan Kerja	0.402	0.394	0.050	7.976	0.000	Diterima
H1. Pengembangan SDM -> Kinerja Karyawan	0.031	0.026	0.101	0.303	0.762	Ditolak
H4. Religiusitas -> Kepuasan Kerja	0.642	0.649	0.047	13.790	0.000	Diterima
H2. Religiusitas -> Kinerja Karyawan	-0.644	-0.691	0.235	2.733	0.006	Diterima

Sumber: Hasil penelitian, diolah dengan SmartPLS 3.0, 2020

Dari *path coefficient* di atas dapat dilihat nilai original sampel, p value atau *t statistics* yang digunakan sebagai acuan untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau hipotesis ditolak. Hipotesis dapat diterima jika nilai *t statistics* > t tabel atau p value < 0,05.

b. Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Tabel IV.14

Uji Hipotesis

Hasil indirect Effect

Variabel/Konstruk	Original Sampel	Sample Mean	Standard Deviation (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Value	Hasil
H6. Pengembangan SDM -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.826	0.832	0.163	5.055	0.000	Diterima
H7. Religiusitas -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	1.320	1.368	0.195	6.782	0.000	Diterima

Sumber: Hasil penelitian, diolah dengan SmartPLS 3.0, 2020

9. Analisa Hasil

Seperti yang telah dipaparkan pada kerangka pemikiran pada bab II, penelitian ini memiliki 7 hipotesis yang akan dibahas hasilnya satu persatu berdasarkan data penelitian yang telah diolah menggunakan smartPLS versi 3.0.

a. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada bank unit usaha syariah di kota Palembang. Hal ini sesuai dengan hasil *path coefficients* dengan nilai original sampel 0.031 yang menunjukkan angka positif dengan nilai t-hitung 0.303 lebih kecil dari nilai t-tabel 1.96 dan nilai p-value 0.762 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat dikatakan variabel pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, maka dapat dikatakan hipotesis kesatu ditolak. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Ria Erawati Avena¹⁷. Hasil penelitian ini sejalan dengan *theory maslow* dilihat dari kebutuhan aktualisasi diri yang menyatakan bahwa kinerja karyawan diperkuat oleh lima faktor salah satunya adalah pengembangan sumber daya manusia.

b. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara religiusitas terhadap kinerja karyawan pada bank unit usaha syariah di kota Palembang. Hal ini sesuai dengan hasil *path coefficients* dengan nilai original sampel -0.644 yang menunjukkan angka negatif dengan nilai t-hitung 2.733 lebih besar dari nilai t-tabel 1.96 dan nilai p-value 0.006 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat dikatakan variabel religiusitas berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, maka dapat dikatakan hipotesis kedua ditrima. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Karina Dewi Alfisyah, Moch. Khoirul Anwar¹⁸. Variabel religiusitas berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan *theory maslow* dilihat dari kebutuhan sosial yang menyatakan bahwa kinerja karyawan diperkuat oleh 5 faktor salah satunya ialah faktor religiusitas. Hal ini mengindikasikan bahwa Seseorang yang bekerja dengan baik dalam bekerja serta mempunyai kinerja yang baik dikarenakan tingkat kesadaran religiusitas orang tersebut.

c. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian terdapat pengaruh antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja pada bank unit usaha syariah di kota Palembang.

¹⁷. Ria Erawati Avena "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah Yogyakarta". Program Studi Perbankan Syariah. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Salatiga.

¹⁸. Karina Dewi Alfisyah, dan Moch Khoirul Anwar. "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI", Jurnal Ekonomi Islam. Vol. 1 No. 2. 2018. Hal. 99.

Hal ini sesuai dengan hasil *path coefficients* dengan nilai original sampel 0.402 yang menunjukkan angka positif dengan nilai t-hitung 7.976 lebih besar dari nilai t-tabel 1.96 dan nilai p-value 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat dikatakan variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, maka dapat dikatakan hipotesis ketiga ditrima. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Dodik Jatmika dan Mardiana Andarwati¹⁹. Variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengembangan sumber daya manusia di Bank unit usaha syariah telah dilaksanakan dengan baik. Penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki mencerminkan bahwa penugasan sesuai dengan kompetensi telah dipraktikkan di Bank unit usaha syariah, kondisi tersebut telah menimbulkan kepuasan kerja karyawan.

d. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan antara religiusitas terhadap kepuasan kerja pada bank unit usaha syariah di kota Palembang. Hal ini sesuai dengan hasil *path coefficients* dengan nilai original sampel 0.642 yang menunjukkan angka positif dengan nilai t-hitung 13.790 lebih besar dari nilai t-tabel 1.96 dan nilai p-value 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat dikatakan variabel religiusitas berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, maka dapat dikatakan hipotesis keempat ditrima. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Ahmad Baihaqi²⁰. Variabel religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Religiusitas setiap karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan agamanya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sikap tersebut akan berdampak pada kemajuan perusahaan dengan adanya religiusitas yang sudah ditanamkan pada individual karyawan dalam bekerja.

e. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada bank unit usaha syariah di kota Palembang. Hal ini sesuai dengan hasil *path coefficients* dengan nilai original sampel 2.055 yang menunjukkan angka positif dengan nilai t-hitung 7.201 lebih besar dari nilai t-tabel 1.96 dan nilai p-value 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat dikatakan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, maka dapat dikatakan hipotesis kelima ditrima. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa karyawan merasa puas maka kinerja karyawan tersebut akan semakin meningkat dan sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas maka kinerja karyawan akan

¹⁹ Dodik Jatmika dan Mardiana Andarwati. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Agama Di Jombang". Seminar Nasional Sistem Informasi. Fakultas Teknologi Informasi – UNMER Malang. ISSN : 2597 - 4696 2017.

²⁰ Ahmad Baihaqi. " Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Unza Vitalis Salatiga". Progam Studi Perbankan Syariah. STAIN Salatiga. Vol. 6 No. 2 2015.

menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya Titik Rosita dan Tri Yuniati²¹, variabel kepuasan kerja dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara signifikan.

f. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Hipotesis keenam dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dapat dimediasi pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada bank unit usaha syariah di kota Palembang. Hal ini sesuai dengan hasil *path coefficients* dengan nilai original sampel 0.826 yang menunjukkan angka positif dengan nilai t-hitung 5.055 lebih besar dari nilai t-tabel 1.96 dan nilai p-value 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan hipotesis keenam diterima. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi kinerja karyawan pada bank unit usaha syariah di kota Palembang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Dodik Jatmika dan Mardiana Andarwati²², menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan variabel kepuasan kerja dapat memediasi secara signifikan antara variabel pengembangan sumber daya manusia dengan variabel kinerja karyawan.

g. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Hipotesis ketujuh dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dapat memediasi pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan pada bank unit usaha syariah di kota Palembang. Hal ini sesuai dengan hasil *path coefficients* dengan nilai original sampel 1.320 yang menunjukkan angka positif dengan nilai t-hitung 6.782 lebih besar dari nilai t-tabel 1.96 dan nilai p-value 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan hipotesis ketujuh diterima. Hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa religiusitas mampu memediasi kinerja karyawan pada bank unit usaha syariah di kota Palembang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Wahidya Difta Sunanda²³, variabel kepuasan kerja dapat memediasi religiusitas dan kinerja karyawan.

²¹. Titik Rosita dan Tri Yuniati. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol 5. No 1. 2016.

²². Dodik Jatmika dan Mardiana Andarwati. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Agama Di Jombang". Seminar Nasional Sistem Informasi. Fakultas Teknologi Informasi – UNMER Malang. ISSN : 2597 - 4696 2017.

²³. Wahidya Difta Sunanda, (2019), "Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)". Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 17. No.1. 2020.

D. KESIMPULAN

Simpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank unit usaha syariah di kota Palembang.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank unit usaha syariah di kota Palembang.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada bank unit usaha syariah di kota Palembang.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada bank unit usaha syariah di kota Palembang.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan pada bank unit usaha syariah di kota Palembang.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank unit usaha syariah di kota Palembang melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya secara parsial variable kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Artinya pengembangan sumber daya manusia meningkatkan kinerja dan menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank unit usaha syariah di kota Palembang melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya religiusitas meningkatkan kinerja dan menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan.

REFERENSI

Sumber Dari Buku:

- Busro, Muhammad, (2018). *"Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia"*. (Jakarta: Bumi Aksara).
- Ghozali, Imam & Hengky Latan, (2015), *"Partial Least Squares Konsep Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Edisi 2"*, Semarang: Undip.
- Hasibuan, Melayu S.P (2013). *" Manajemen Sumber Daya Manusia"*. (Jakarta: Bumi Aksara).
- Hasibuan Melayu (2007). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, (Jakarta: Bumi Aksara).
- Hussein Fattah (2017). *"Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Budaya Organisasi , Perilaku Kepemimpinan, Dan Efikasi Diri"*. (Yogyakarta: Elmatara Anggota IKAPI).
- Irham Fahmi (2016). *"Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus"*, (Bandung: Alfabeta)

- Ismail, Hanif dan Darsono Prawironegoro (2009), *Sistem Pengendalian Manajemen Konsep dan Aplikasi*, (Jakarta: Mitra Wacana Media).
- Kasmir (2016). *“Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)”*. (Jakarta: Rajawali).
- J.F. Hair (2017). *“Multivariate Data Analysis”, Edisi 5*, Semarang: Gramedia Pustaka Utama, 2006
- M. Taufiqamir (2017). *“Perilaku Organisasi”*, (Jakarta: Kencana).
- Raja Oloan Tumanggor (2018). *“Kepuasan Kerja Dan Subjective Well-Being Dari Perspektif Psikologi Industri Dan Organisasi”*. (Yogyakarta: Andi)
- Sugiyono, (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, cetakan ke21 (Bandung:Alfabeta).
- Suryabrata, Sumadi (2013), *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada).
- Sutrisno, Edy (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. (Jakarta: Kencana).
- Veithzal Rivai Zainal dkk (2015). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Untuk Praktik”*, (Jakarta: RajawalinPers).
- Wilson Bangun (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, (Jakarta: Erlangga).
- Wirawan, (2015). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia : Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintah dan Pendidikan”*. (Jakarta: Rajawali Pers).

Sumber Dari Jurnal:

- Ahmad Baihaqi (2015). *“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Unza Vitalis Salatiga”*. Progam Studi Perbankan Syariah. STAIN Salatiga. Vol. 6 No. 2.
- Agung Widhi Kurniawan. (2012) *“Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar”*. Jurnal Ekonomi dan Keuangan. Vol. 16 No. 4.
- Agus Tunggal Saputra dkk (2017). *“ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Staff PT Kepuh Kencana Arum Mojokerto)”*. Jurnal Ilmu Manajemen . Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. Vol. 5 No 3.
- Deny Arianto (2016). *“ Pengaruh Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan”*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Vol 4.
- Dodik Jatmika dan Mardiana Andarwati (2017). *“ Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Agama Di Jombang”*. Seminar Nasional Sistem Informasi. Fakultas Teknologi Informasi – UNMER Malang. ISSN : 2597 – 4696.

- Edy Sutrisni ,(2008). “ Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kepribadian Terhadap Kompetensi Dan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PT Barata Indonesia Di Gresik”. Ekuitas Vol 12.
- Fuji Rahayu Dan Hendry Cahyono, (2018). “ Pengaruh Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopon Cabang Darmo Surabaya”. Jurnal Ekonomi Islam. Vol. 1.
- Genot Agung Busono, (2016), “ Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Sawit Mas (PSM) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir”. Muqtashid. Vol. 1. No. 1.
- Ida Nurjannah. (2014) “Pengaruh Religiusitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervenig”. Progam Studi Akuntansi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. AKT 14 UMY 055.
- Iskandar Zulkarnaen, (2017). “ Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel intervening (Studi Kasus Pada Rumah Sakit IPHI Pedan). Skripsi.
- Karina Dewi Alfisyah, dan Moch Khoirul Anwar (2018), “Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI”, Jurnal Ekonomi Islam. Vol. 1 No. 2.
- Mukhamad Romi, (2019), “ Pengaruh Religiusitas, Kpemimpinan, Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro Jawa Timur). Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Tesis.
- Nurchayti Ningtyas Dwi Ayu, Nurul Asfiah, Mochamad Novi Rifa’I, (2018). “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Islam Sebagai Variabel Moderasi”. Jurnal Ekonomi Syariah. Vol. 3.
- Nurul Khurotin Tri Wulida Afrianty, 2018. “ Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT Beton Intemedia Cabang Malang”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol 64.
- Ria Erawati Avena (2018). “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah Yogyakarta”. Program Studi Perbankan Syariah. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Salatiga.
- Ricky Gunawan. (2015) “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Fasilitas Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Tri Bakti Sarimas Pekanbaru)”. Jom FEKON Vol. 2 No. 2.
- Ridho Adi Putranto, (2019), “ Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Komunikasi Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan (Studi Empiris Di Bank Jateng Syariah Surakarta” . Universitas Muhammadiyah, Surakarta, Skripsi

- Rizky Nugraha, (2016). “ *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali*”. Jurnal Katalogis. Vol. 4.
- Rizky Trisna Firman Haqiqi, (2017), “*Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Bahari Malindonesia*”, Jurnal Manajemen Bisnis. Vol. 7. No. 1.
- Sahat Sirega, (2009). “ *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Medan)*”. Skripsi.
- Titik Rosita dan Tri Yuniati (2016). “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*”. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen. Vol. 5. No. 1.
- Yosep Satrio Wicaksono, (2016), “ *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk, Kediri)*”, Jurnal Bisnis Manajemen, Vol. 3, No. 1.
- Wahidya Difta Sunanda, (2019), “*Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)*”. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 17. No.1. 2020
- Wahyudi, Larisa Pradisti, Sumarsono, Siti Zulaikha dan Wulandari (2013), “*Dimensi Religiusitas dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Studi Pada Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto)*”. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Soedirman.