

**PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIER,
DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN TINGKAT RELIGIOSITAS
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(STUDI KSPPS BMT MITRA UMAT KOTA PEKALONGAN)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh :

ARTANTI TALITHA NURFIONA

NIM. 4220077

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2024

**PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIER,
DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN TINGKAT RELIGIOSITAS
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(STUDI KSPPS BMT MITRA UMAT KOTA PEKALONGAN)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh :

ARTANTI TALITHA NURFIONA

NIM. 4220077

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2024**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Artanti Tallitha Nurfiona

NIM : 4220077

Judul : **Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karier, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Tingkat Religiositas Sebagai Variabel Moderasi (Studi KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan)**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 21 Maret 2024

Yang Menyatakan,



Artanti Tallitha Nurfiona

NOTA PEMBIMBING

Lamp : 2 (dua) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi Sdri. Artanti Talitha Nurfiona

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
c.q. Ketua Program Studi Perbankan Syariah
PEKALONGAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudari:

Nama : **Artanti Talitha Nurfiona**
NIM : **4220077**
Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karier, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Tingkat Religiositas Sebagai Variabel Moderasi (Studi KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan)**

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. W

Pekalongan, 21 Maret 2024

Pembimbing



Rohmad Abidin, M.Kom.
NIP. 19880106 202012 1 006



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Pahlawan No. 52 Kajen Pekalongan, febi.uingusdur@ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan Skripsi saudara:

Nama : ARTANTI TALITHA NURFIONA
NIM : 4220077
Judul : Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karier, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Tingkat Religiositas Sebagai Variabel Moderasi (Studi KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan).

Dosen Pembimbing : Rohmad Abidin, M.Kom.

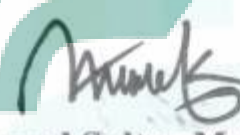
Telah diujikan pada hari Senin, 01 April dan dinyatakan **LULUS**, serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Dewan Penguji,

Penguji I

Penguji II


Muhammad Nasrullah, M.S.I.
NIP. 19801128 200604 1 003


Muhammad Sultan Mubarak, M.E.
NIP. 19910828 201903 1 006

Pekalongan, 18 April 2024

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Prof. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H.
NIP. 19750220 199903 2 001

MOTTO

“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)”

(Q.S. Al-Insyirah: 6-7)

“The pain you feel today is the strength you will feel tomorrow. For every challenge encountered there is opportunity to grow”

(Anonim)

“Life is like riding a bicycle. To keep your balance, you must keep moving”

(Albert Einstein)

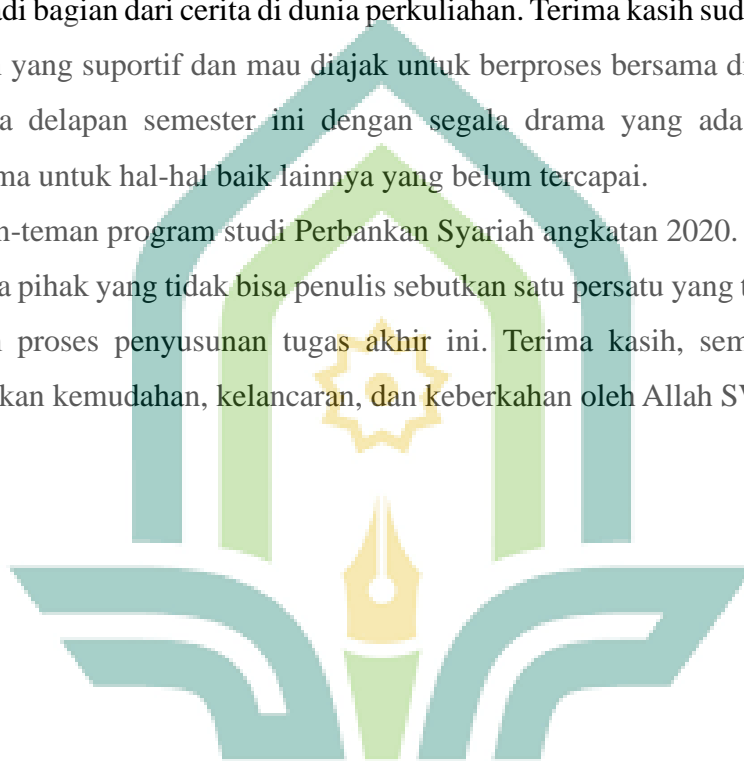


PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Penulis menyadari sepenuhnya atas segala keterbatasan dan banyaknya kekurangan yang harus diperbaiki dalam penulisan Skripsi ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan manfaat bagi setiap orang yang membacanya, khususnya bagi dunia pendidikan. Dalam pembuatan skripsi ini penulis banyak mendapatkan berbagai dukungan serta bantuan materil maupun non materil dari berbagai pihak. Berikut ini beberapa persembahan sebagai ucapan terima kasih dari penulis kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam membantu terlaksananya penulisan skripsi ini:

1. Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya selama masa perkuliahan dan kelancaran dalam proses penyelesaian tugas akhir skripsi penulis.
2. Kedua orang tua, Ibu Murfiningsih dan Bapak Soekono (alm). Terima kasih atas segala doa dan dorongan utama bagi penulis dalam memperjuangkan segalanya.
3. Almameter Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
4. Dosen pembimbing penulis, Bapak Rohmad Abidin, M.Kom yang telah memberikan kemudahan dan mendorong penulis untuk menyelesaikan tugas akhir dan studi. Terima kasih sudah memberikan dukungan bagi penulis selama proses skripsi. Semoga Allah SWT senantiasa memudahkan segala urusan beliau.
5. Bapak Dr., AM. Muh. Khafidz Ma'shum, M.Ag, selaku dosen pembimbing akademik penulis yang telah membantu penulis di masa perkuliahan.
6. Seluruh dosen program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah memberikan ilmu selama masa perkuliahan penulis.

7. Pribadi penulis. Terima kasih sudah berjuang optimal untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Segala hal di luar akademik yang beriringan terjadi saat penyusunan skripsi ini menjadi *moments* tersendiri bagi penulis. Tetap ingat tujuan dan konsisten melakukan perubahan-perubahan kecil untuk dirimu sendiri. *Just do your best*. Jadilah pribadi yang baik untuk diri sendiri serta bermanfaat untuk lingkungan sekitar.
8. Sahabat penulis, Frida Nisrina Aulia. Terima kasih sudah kebersamai dan menjadi bagian dari cerita di dunia perkuliahan. Terima kasih sudah mau menjadi teman yang suportif dan mau diajak untuk berproses bersama di bangku kuliah selama delapan semester ini dengan segala drama yang ada. Ayo berjuang bersama untuk hal-hal baik lainnya yang belum tercapai.
9. Teman-teman program studi Perbankan Syariah angkatan 2020.
10. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam proses penyusunan tugas akhir ini. Terima kasih, semoga senantiasa diberikan kemudahan, kelancaran, dan keberkahan oleh Allah SWT.



ABSTRAK

Nurfiona. Artanti Talitha. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karier, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Tingkat Religiositas Sebagai Variabel Moderasi (Studi KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan)

Perkembangan dunia digital dengan segala kemudahan yang ditawarkan di dalamnya membuat era persaingan di pasar semakin ketat. Setiap perusahaan harus mampu beradaptasi dan secara berkelanjutan melakukan inovasi bagi kepentingan organisasi. Salah satu inovasi yang dapat dilakukan yaitu pada bidang Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. SDM memegang peran penting dari segi kecakapannya untuk mampu mengoperasikan kecanggihan-kecanggihan teknologi di era saat ini. Sejalan dengan masih adanya hasil penelitian yang berbeda mengenai pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yang menjadi fokus penelitian ini maka peneliti tertarik untuk melakukan pengkajian ulang terhadap topik penelitian ini.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Alat bantu statistik yang digunakan sebagai penunjang untuk mengolah data-data primer yang telah dikumpulkan dari objek penelitian adalah SPSS 25. Adapun untuk jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 53 orang karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan. Jumlah sampel diambil dengan menggunakan teknik sampling *purposive sampling* atas pertimbangan kriteria tertentu atas variabel independen yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini memberikan hasil bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan, pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan, dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan. Adapun untuk uji moderasi dihasilkan bahwa tingkat religiositas tidak mampu memoderasi pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan, tidak mampu memoderasi iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, hasil uji moderasi lainnya menunjukkan bahwa tingkat religiositas mampu memoderasi pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan.

Kata kunci: motivasi, pengembangan karier, iklim organisasi, tingkat religiositas, moderasi

ABSTRACT

Nurfiona. Artanti Talitha. The Influence of Motivation, Career Development, and Organizational Climate on Employee Performance with the Level of Religiosity as a Moderating Variable (KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan Study)

The development of the digital world, with all the conveniences it offers, has made the era of competition in the market increasingly fierce. Every company must be able to adapt and continuously innovate for the benefit of the organization. One innovation that can be carried out is in the field of Human Resources (HR). Human resources play an important role in terms of their skills in operating sophisticated technology in the current era. In line with the existence of different research results regarding the influence of independent variables on the dependent variable, which is the focus of this research, researchers are interested in conducting a re-examination of this research topic.

This research is a type of field research with a quantitative approach. The statistical tool used to support the processing of primary data collected from research objects is SPSS 25. The number of respondents in this research was 53 employees of KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan. The number of samples was taken using a purposive sampling technique based on consideration of certain criteria for the independent variables used by researchers in this research.

This research provides results that partial motivation has no effect on the performance of KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan employees, career development has no effect on the performance of KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan employees, and organizational climate has a positive and significant effect on the performance of KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan employees. As for the moderation test, it was found that the level of religiosity was able to moderate the influence of motivation on the performance of KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan employees. Meanwhile, the results of other moderation tests show that the level of religiosity is unable to moderate the influence of career development variables on employee performance and also the influence of organizational climate on employee performance of KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan.

Keywords: motivation, career development, organizational climate, level of religiosity, moderating

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karier, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Tingkat Religiositas Sebagai Variabel Moderasi (Studi KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan)” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan dan sebagai sumbangasih terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Perbankan Syariah. Shalawat dan salam senantiasa juga tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini selesai bukan semata dari hasil karya tangan penulis sendiri tetapi juga karena bantuan dari beberapa pihak yang dengan tulus meluangkan waktu meskipun hanya sekadar menuangkan aspirasi maupun memberi motivasi kepada penulis. Oleh karena itu, sudah sepatasnya pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Zaenal Mustakin, M.Ag selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Prof. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, M.H., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Dr. Tamamudin, M.M., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
4. Bapak Muhammad Shulthoni, M.A., Ph.D., selaku Ketua program studi Perbankan Syariah UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
5. Bapak Rohmad Abidin, M.Kom., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membantu mengarahkan proses penyusunan skripsi dan memberikan dukungan yang suportif untuk proses penyelesaian skripsi saya.
6. Bapak Dr. A.M. Muh. Khafidz Maksum, M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis yang telah membersamai dan membantu keberlangsungan proses perkuliahan penulis.

7. Bapak/Ibu Dosen program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan beserta seluruh staf dan karyawan yang telah membantu proses perkuliahan saya.
8. Pihak KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan yang telah membantu dalam proses kelancaran pengumpulan data-data primer yang saya butuhkan untuk menyusun skripsi.
9. Orang tua, teman-teman, dan sahabat seperjuangan.
10. Teman-teman program studi Perbankan Syariah angkatan 2020.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu

Pekalongan, 26 Januari 2024

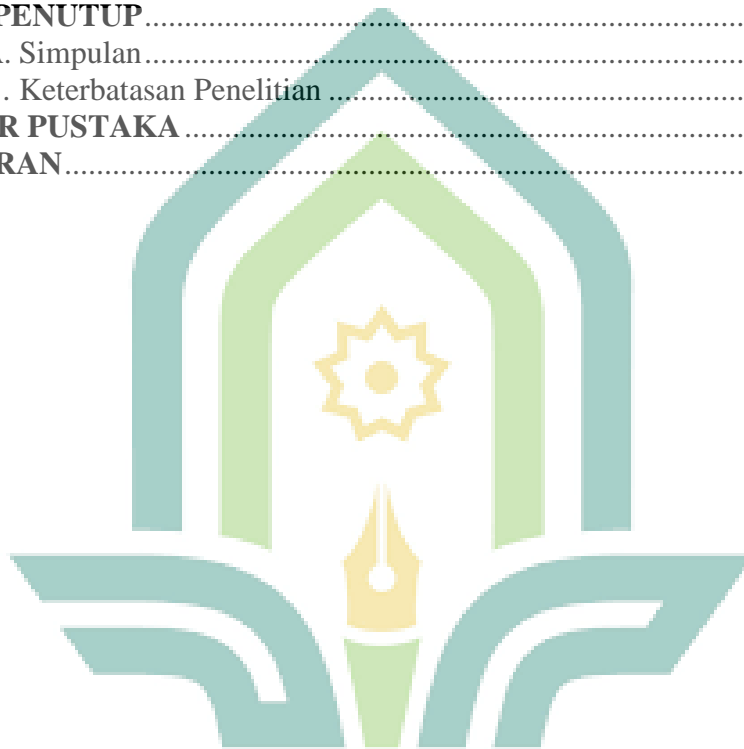
Penulis


Artanti Talitha Nurfiona
NIM 4220077

DAFTAR ISI

COVER	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A.Latar Belakang	1
B.Rumusan Masalah.....	9
C.Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
D. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Landasan Teori	14
1. Teori Keseimbangan.....	14
2. Kinerja Karyawan	15
3. Motivasi	19
4. Pengembangan Karier.....	23
5. Iklim Organisasi.....	27
6. Tingkat Religiositas	31
B. Telaah Pustaka	36
C. Kerangka Berpikir	44
D. Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN	53
A. Jenis Penelitian	53
B. Pendekatan Penelitian.....	53
C. Setting Penelitian.....	54
D. Populasi dan Sampel.....	54
E. Variabel Penelitian	55
F. Sumber Data	57
G. Teknik Pengumpulan Data	58
H. Metode Analisis Data	58
1. Uji Statistik Deskriptif	58
2. Uji Instrumen	59
3. Uji Asumsi Klasik.....	59
4. Analisis Regresi Linier Berganda	60
5. Uji Regresi Moderasi MRA (Moderated Regression Analysis)	61

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	63
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	63
1. Profil KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan	63
2. Karakteristik Profil Responden.....	64
B. Hasil Penelitian.....	66
1. Uji Statistik Deskriptif	66
2. Uji Kualitas Data	68
3. Uji Asumsi Klasik.....	69
4. Analisis Regresi Linear Berganda	71
5. Uji Regresi Moderasi MRA (Moderated Regression Analysis)	74
C. Pembahasan	77
BAB V PENUTUP	88
A. Simpulan.....	88
B. Keterbatasan Penelitian	89
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	I



PEDOMAN TRANSLITERASI

Berdasarkan surat keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor : 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1998.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif		
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	sa'	Š	s (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha'	h	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	z	zet (dengan titik diatas)
ر	ra'	R	Er
ز	Z	Z	Zet
س	S	S	Es
ش	Sy	Sy	es dan ye
ص	Sad	š	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	d	de (dengan titik dibawah)
ط	T	t	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	z	zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	'	koma terbalik (didas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	M	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	ha'	Ha	Ha

ء	hamzah	~	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

II. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap yang disebabkan oleh *syaddah* ditulis rangkap.

Contoh: نزل = *nazzala*

بهن = *bihinna*

III. Vokal Pendek

Fathah (o`_) ditulis a, *kasrah* (o_) ditulis I, dan *dammah* (o _) ditulis u.

IV. Vokal Panjang

Bunyi a panjang ditulis a, bunyi I panjang ditulis i, bunyi u panjang ditulis u, masing-masing dengan tanda penghubung (~) di atasnya.

Contoh :

1. Fathah + alif ditulis a, seperti فلا ditulis *fala*.
2. Kasrah + ya' mati ditulis I seperti تفصيل: ditulis *tafsil*.
3. Dammah + wawu mati ditulis u, seperti أصول, ditulis *usul*.

V. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati ditulis ai الزهيلي ditulis *az-Zuhaili*
2. Fathah + wawu ditulis au الدولة ditulis *ad-Daulah*

VI. Ta' Marbutah di akhir kata

1. Bila dimatikan ditulis ha. Kata ini tidak diperlakukan terhadap arab yang sudah diserap kedalam bahasa Indonesia seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali bila dikendaki kata aslinya.
2. Bila disambung dengan kata lain (frase), ditulis h, contoh: بداية الهداية ditulis *bidayah al-hidayah*.

VII. Hamzah

1. Bila terletak diawal kata, maka ditulis berdasarkan bunyi vocal yang mengiringinya, seperti أن ditulis *anna*.
2. Bila terletak diakhir kata, maka ditulis dengan lambing apostrof,(,) seperti شئىء ditulis *syai,un*.
3. Bila terletak ditengah kata setelah vocal hidup, maka ditulis sesuai dengan bunyi vokalnya, seperti ربائب ditulis *raba'ib*.
4. Bila terletak ditengah kata dan dimatikan, maka ditulis dengan lambang apostrof (,) seperti تاخذون ditulis *ta'khuzuna*.

VIII. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila ditulis huruf qamariyah ditulis al, seperti البقرة ditulis *al-Baqarah*.
2. Bila diikuti huruf syamsiyah, huruf 'I' diganti dengan huruf syamsiyah yang bersangkutan, seperti النساء ditulis *an-Nisa'*.

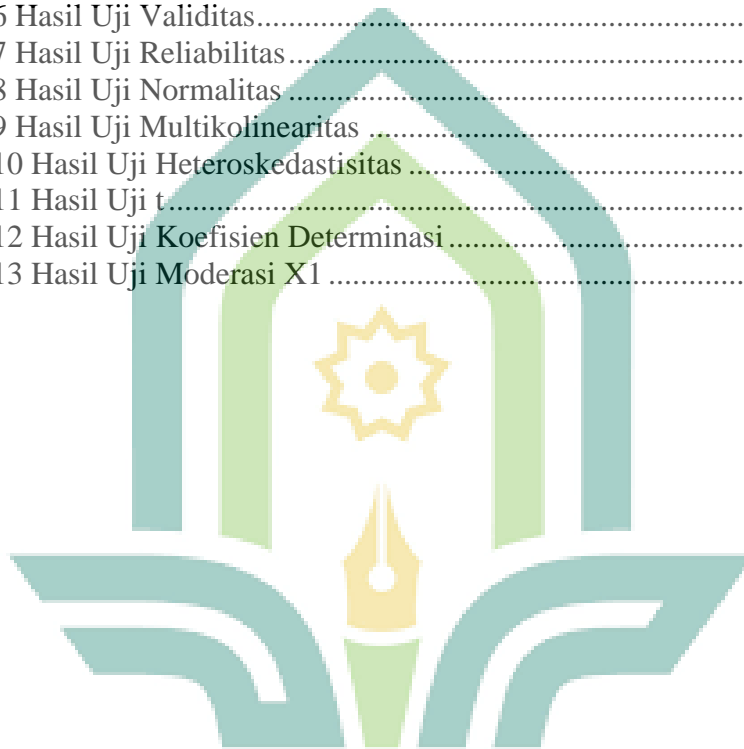
IX. Penulisan Kata-kata Sandang dalam Rangkaian Kalimat

Dapat ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dan menurut penulisannya, seperti : ذوي الفرود ditulis *zawi al-furud* atau أهل السنة ditulis *ahlu as-sunnah*.



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Tahun 2023	4
Tabel 2.1 Penelitian Relevan.....	36
Tabel 3.1 Definisi Operasional	56
Tabel 3.2 Kriteria uji MRA.....	62
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
Tabel 4.5 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	66
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	68
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	73
Tabel 4.13 Hasil Uji Moderasi X1	74



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi	77
Gambar 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karier	80
Gambar 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Organisasi.....	82



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1- Surat Izin Penelitian	I
Lampiran 2- Surat Pengantar Kuesioner	II
Lampiran 3- Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	III
Lampiran 4- Kuesioner	IV
Lampiran 5- Data Mentah Kuesioner	VII
Lampiran 6- Hasil Uji Instrumen	XV
Lampiran 7- Dokumentasi Penelitian	XXXIV
Lampiran 8- Daftar Riwayat Hidup	XXXV



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

BMT atau *Baitul Maal wa Tamwil* menjadi salah satu LKS non-bank dimana di dalamnya terdapat peran melaksanakan dua fungsi, yaitu sosial dan komersial. Hal tersebut memiliki arti bahwa selain menjalankan fungsinya sebagai lembaga sosial dengan menghimpun dan menyalurkan ZIS (Zakat, Infaq, dan Sadakah) yang bersifat *non profit*, BMT juga menjalankan fungsi komersialnya dengan melakukan penyimpanan dan penyaluran pembiayaan.

Khususnya di era digital ekonomi saat ini, yang ditandai dengan persaingan ketat dan juga lingkungan yang cepat mengalami perubahan, menjadi salah satu alasan mengapa sebuah perusahaan melakukan inovasi di bidang SDM (Sitinjak, 2021). SDM merupakan investasi penting bagi sebuah perusahaan atau lembaga tertentu. Kecanggihan teknologi tidak memiliki arti tanpa sumber daya manusia yang cakap untuk membuat atau mengoperasikannya (Purwantoro & Dkk, 2022). Kontribusi SDM dapat berbentuk bakat, tenaga, kreativitas, serta *effort* yang mereka usahakan bagi keeksistensian perusahaan.

Hubungan antara karyawan dengan suatu organisasi atau perusahaan merupakan hubungan yang bersifat mutualistis simbiosis. Perusahaan atau organisasi sebagai pihak yang menawarkan pekerjaan akan 'disambut' oleh karyawan sebagai pihak yang menawarkan jasanya kepada perusahaan (Kadarisman, 2012). Kebutuhan antara keduanya pun akan terpenuhi. Dalam

sebuah perusahaan, karyawan merupakan elemen terpenting dalam upaya mewujudkan tujuan utama perusahaan. Dengan demikian, pentingnya untuk mengetahui kondisi internal maupun eksternal karyawan sebagai upaya untuk mencapai kinerja yang efektif, mempertahankan karyawan yang potensial, serta sebagai upaya pengembangan SDM. Bentuk upaya pemahaman terhadap karyawan baik secara internal maupun ditinjau dari cara mereka melakukan interaksi akan dapat membentuk pola pikir dan tindakan yang tepat sebagai upaya keefektivan pola komunikasi jangka panjang (Ilham, 2022).

Urgensi terhadap pengembangan *human resources* di lembaga keuangan dengan berbasis prinsip syariah digunakan sebagai salah satu upaya untuk mempertahankan keberlangsungan umur hidup bagi suatu organisasi atau perusahaan. Ilham (2022) menyatakan pula bahwa individu memiliki karakteristik yang plural dan bervariasi. Dengan demikian, proses perekrutan, pengelolaan, serta pengembangan dalam karier karyawan di suatu organisasi harus mempertimbangkan dari segi karakter agar mampu memberikan hasil kerja yang mendukung tujuan perusahaan. Dengan demikian, diperlukan kolaborasi antara pihak manajemen, pengetahuan perbankan dan pengelolaan serta pengimplementasian unsur syariah secara berkelanjutan di LKS.

Salah satu penyebab atau faktor yang menyebabkan SDM mampu untuk bersaing dan membantu target atau pencapaian perusahaan yaitu adanya pencapaian kerja atau kinerja yang mampu dipenuhi dengan baik (Purnomo et al., 2023). Dimana salah satu pengukuran kinerja dari suatu Baitul Maal wa Tamwil yaitu adanya peningkatan nasabah (Widianto, 2021). Dalam penelitian

ini, dapat didefinisikan bahwa BMT Mitra Umat merupakan salah satu LKS non-bank di Pekalongan dimana dijalankan berdasarkan asas dan prinsip syariah. BMT Mitra Umat aktif dalam melakukan kegiatan operasionalnya, baik dari segi tujuan komersial maupun sosial.

Apabila dilihat dari jumlah nasabah yang dimiliki oleh BMT Mitra Umat, terjadi adanya peningkatan nasabah dengan jumlah telah mencapai 10.003 pada akhir tahun 2017 (Rochmah, 2019). Dalam perkembangannya hingga akhir tahun 2022, BMT Mitra Umat Pekalongan telah memiliki lebih dari 20.000 orang anggota (Isnawati, 2023). Selain itu, dalam perjalanannya hingga saat ini BMT Mitra Umat telah memiliki beberapa cabang yang tersebar, baik di wilayah Kota maupun Kabupaten di Pekalongan.

Selanjutnya dengan pernyataan Ulabor dan Bosedede, Harras, serta Yakinah dan Santoso dalam Norawati & Fahraini (2022) bahwa untuk menjaga perusahaan agar *sustainable* indikator kinerja menjadi hal *krusial* di dalamnya. Kinerja merupakan dasar utama dalam suatu organisasi (Sitinjak, 2021). Kinerja membutuhkan standar atau pembagian tugas yang jelas kepada para pegawainya agar dapat diukur dan dicapai secara maksimal. Tanpa adanya standar kerja pada suatu organisasi atau perusahaan maka tujuan organisasi tidak dapat dicapai secara maksimal. Adapun berdasarkan pada data yang telah didapatkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan telah memiliki 62 karyawan hingga menjelang akhir tahun 2023.

Tabel 1.1
Data Karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Tahun 2023

Jabatan	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase
Manager dan SPV	5	8%
Pimpinan cabang	4	6%
Kasir	10	16%
Marketing	24	39%
IT	3	5%
Staff, BO, dan CSO	7	11%
OB, driver, dan Satpam	9	15%
TOTAL	62	100%

Data primer diolah (2023)

Berbagai macam temuan hasil penelitian mengindikasikan terdapat faktor yang bervariasi untuk mendukung kinerja atau prestasi kerja karyawan. Salah satu diantaranya yaitu motivasi atau dorongan. Timbulnya motivasi pada dasarnya disebabkan oleh adanya kebutuhan tertentu, yang pada akhirnya menuju kepada suatu tujuan tertentu (Wildan & Sa'adah, 2021). Timbulnya kebutuhan akan memicu adanya upaya atau dorongan yang berasal dari internal individu untuk memenuhi dan memuaskan kebutuhannya tersebut (Robbins & Stephen, 1996). Kebutuhan yang dikehendaki pun tidak hanya berkaitan dengan kebutuhan primer semata tetapi juga sekunder maupun tersier. Adapun pada beberapa hasil penelitian seperti penelitian tentang pengaruh motivasi yang diantaranya dilakukan oleh Fauziyah (2020), Farisi et al (2020), Sunardi (2022), dan Arianto & Kurniawan (2020) dengan hasil adanya pengaruh yang positif dan

signifikan. Akan tetapi penelitian Sinaga & Hidayat (2020) menunjukkan adanya hasil yang berlawanan.

Di era persaingan yang semakin kompetitif bagi tiap individu dalam suatu organisasi, peran dari adanya pengembangan karier menjadi salah satu hal yang dapat dicapai oleh karyawan. Pengembangan karier menjadi salah satu faktor tercapainya kinerja karyawan. Stoner dalam Sholeh (2022) mengatakan bahwa pengembangan kompetensi memegang peran yang lebih utama apabila dibandingkan dengan melakukan *modernisasi* peralatan. Pengembangan karier akan diukur dari adanya penilaian dan pengukuran kinerja yang dicapai oleh suatu karyawan. Pengembangan karier ditunjukkan dengan adanya peningkatan status seseorang dalam lingkup organisasi atau perusahaan yang ditempatinya.

Widyanti (2021a) menyatakan kerja tidak hanya semata didasarkan atas pemenuhan untuk konsumsi tetapi juga sebagai sarana untuk memuaskan keinginan seperti penghargaan, persaingan, atau jabatan tertentu. Dengan memberikan kesempatan pengembangan karir bagi karyawannya maka suatu perusahaan akan mampu untuk memberikan kesesuaian antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan. Selain itu, dengan adanya kesempatan pengembangan karier yang diberikan oleh suatu organisasi maka akan mampu meningkatkan motivasi kerja dan komitmen karyawannya (Rialmi & Patoni, 2020). Adapun hasil penelitian mengenai pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan pada penelitian yang diantaranya dilakukan oleh Nugraheni (2022), Wulandari (2020), Nugraha et al (2022), dan Muna & Isnowati (2022). Akan tetapi, hasil

yang sebaliknya ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ningsih et al., 2020).

Hal selanjutnya yang juga diduga erat kaitannya dengan kinerja karyawan adalah kondisi organisasi yang berkaitan dengan iklim organisasi. Iklim organisasi mampu dilihat dari dua segi yaitu persepsi dari anggota organisasi dan hubungan diantara kegiatan-kegiatan organisasi serta pihak manajemen (Soetopo, 2016). Peran manajer sebagai *leader* dalam sebuah organisasi dalam membentuk iklim organisasi menjadi tugas tersendiri sebagai upaya membentuk mencapai keefektivitasan kerja dalam organisasi tersebut. Terciptanya iklim organisasi yang baik atau kondusif dalam sebuah organisasi akan membantu organisasi untuk menciptakan tujuannya secara efektif dan efisien (Sholeh, 2022). Selain itu, apabila dilihat dari sisi karyawan maka iklim organisasi yang kondusif serta mendukung dapat berkaitan dengan kinerja karyawan agar mampu dilakukan dan dipenuhi sesuai target kerja (Nufus, 2021). Penelitian oleh Woru et al (2021) dan Priskilla & Santika (2019) menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Distrik Yapen Selatan. Akan tetapi, hasil penelitian yang berlawanan ditunjukkan diantaranya oleh penelitian Rahayu & Yanti (2020), Susilo et al (2023), dan Hasyim & Pasaribu (2021).

Selain ketiga variabel di atas, terdapat dugaan pada suatu bentuk ketaatan yang mampu mempengaruhi kinerja yaitu religiositas. Religiositas menjadi unsur yang komprehensif hingga suatu individu dapat dikatakan sebagai seseorang yang religius dan bukan hanya sekadar sebagai seorang individu yang

memiliki agama (Sholeh, 2022). Dalam agama islam, aktivitas yang berhubungan dengan beragama bukan hanya terkait dengan masalah ‘peribadatan’ semata tetapi juga aktivitas lain yang mendapat dorongan akan adanya kekuatan supranatural.

Religiositas diketahui dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu organisasi (Sunanda, 2021). Akan tetapi, tidak seluruh penelitian pada tempat tertentu menunjukkan bahwa tingkat religiositas dapat memiliki pengaruh yang signifikan dalam suatu perusahaan (Kasnu, 2022). Religiositas merupakan salah satu bentuk implementasi nilai-nilai spiritual atau religi dalam segala bentuk perilaku yang diwujudkan (Aprilia et al., 2021). Dengan demikian, hal ini dapat berlaku pula pada menjalankan sebuah pekerjaan. Dengan memahami hakekat bahwa pekerjaan merupakan salah satu bentuk ibadah maka seorang muslim dapat selalu berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang baik semata karena Allah SWT. Selain itu, dengan mengimplementasikan unsur religiositas karena unsur ini mampu menciptakan pribadi yang memiliki pemikiran positif saat menghadapi permasalahan dalam bekerja. *Positive vibe* yang ada demikian juga mampu untuk lebih dapat menciptakan kontrol akan dirinya sendiri, yang dimana mampu untuk lebih menciptakan *meaningful life and work* (Noegroho & Wulansari, 2020).

Dengan demikian, adanya suatu pola tingkat religiositas maka diharapkan akan mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja sebagai bagian dari prestasi kerja. Adapun Sunardi (2022) menyatakan apabila karyawan sedang dalam tahap jenuh dan/atau tidak menguntungkan maka dengan adanya tingkat

religiositas dapat menjadi penguat atau motivasi. Pada nantinya, tingkat religiositas dapat menimbulkan suatu kondisi pengharapan yang menuju ke arah yang lebih positif. Penelitian Zain (2018) menunjukkan hasil bahwa tingkat religiositas tidak mampu untuk memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, penelitian yang dilakukan oleh Nirwana (2021) dan Sunardi (2022) menyatakan bahwa tingkat religiositas mampu untuk memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian oleh Purnomo et al (2023) dengan memasukkan variabel religiositas sebagai moderasi, menunjukkan bahwa karyawan pada BSI Tbk KCP dan KCP di Kota Bandar Lampung memiliki pengaruh terhadap kinerjanya atas dasar etika kerja islami yang mampu diimplementasikan di dalamnya. Dengan kemampuan religiositas untuk memperkuat pengaruh kinerja bagi karyawan mengindikasikan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan cenderung melandaskan rasa iman atas pekerjaan yang dilakukan dan tidak hanya tidak semata-mata memandangnya sebagai upaya pencapaian tujuan secara materiil. Penelitian dan hasil yang serupa diantaranya oleh Robbie & Novianti (2020) dan Marpaung et al (2021) yang dimana juga memasukkan religiositas sebagai variabel moderasi.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, dikarenakan masih adanya hasil inkonsistensi pada beberapa hasil penelitian di beberapa objek penelitian maka peneliti tertarik melakukan *research* dengan judul “Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karier, dan Iklim Organisasi Terhadap

Kinerja Karyawan dengan Tingkat Religiositas Sebagai Variabel Moderator pada BMT Mitra Umat Kota Pekalongan”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan?
4. Apakah religiositas memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan?
5. Apakah religiositas memoderasi pengaruh pengembangan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan?
6. Apakah religiositas memoderasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan.

- d. Untuk mengetahui apakah religiositas memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan.
- e. Untuk mengetahui apakah religiositas memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan.
- f. Untuk mengetahui apakah religiositas memoderasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Besar harapan mampu digunakan untuk memperluas pemahaman dan pengetahuan dalam bidang perilaku organisasi sosial tentang adanya pengaruh motivasi, pengembangan karier, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan variabel religiositas sebagai moderasi.

b. Manfaat Praktis

Bagi pihak KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan, dengan adanya penelitian ini maka diharapkan mampu untuk menjadi sumbangan pemikiran serta beberapa masukan dalam upaya melakukan analisis hasil serta monitoring terhadap pentingnya menumbuhkan motivasi, pengembangan karier, dan iklim organisasi sebagai upaya mewujudkan kinerja karyawan yang optimal. Di sisi lain, tingkat religiositas juga menjadi salah satu hal yang dapat dipertimbangkan atau dipupuk kembali

dalam penerapannya untuk mewujudkan suasana kerja maupun kepribadian yang senantiasa berjiwa religi dalam melaksanakan profesi.

Selain itu, manfaat adanya penelitian ini bagi peneliti diantaranya mampu untuk memberikan pengetahuan tentang penerapan dari beberapa teori-teori perilaku organisasi khususnya di BMT. Dengan demikian, peneliti mendapatkan pemahaman lebih lanjut tentang bagaimana kemajemukan perilaku individu dalam suatu organisasi.

Bagi pihak akademisi, besar harapan peneliti dengan adanya penelitian ini mampu memberikan kontribusi mengenai pemahaman akan praktik MSDM di salah satu lembaga keuangan syariah non-bank, yaitu KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan.

Bagi pihak kampus, dengan adanya penelitian ini maka diharapkan mampu meningkatkan nama baik pihak Universitas dalam masyarakat secara luas sebagai bentuk dari pengabdian atas keberadaannya dan memberikan pengembangan lebih lanjut. Dengan demikian, pihak Universitas mampu untuk melakukan koreksi atau pengembangan penelitian di periode selanjutnya.

D. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini terdiri atas lima bab pembahasan. Berikut rancangan sistematika pembahasan yang tertera:

BAB I : PENDAHULUAN

Dimulai dengan menjelaskan latar belakang permasalahan yang menimbulkan adanya suatu konflik. Selanjutnya, melakukan

penyusunan rumusan masalah sebagai tolak ukur dalam menentukan hipotesis. Selain itu, pada bab ini juga disajikan tujuan, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan yang akan dijelaskan selanjutnya.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab kedua disajikan teori-teori relevan yang menjadi acuan primer pada penelitian ini. Di samping itu, dipaparkan pula beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik permasalahan. Pada bab ini juga disampaikan mengenai kerangka berpikir serta hipotesis berdasarkan pada permasalahan yang akan dikaji lebih lanjut.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ketiga menjelaskan mengenai jenis penelitian, pendekatan penelitian, setting penelitian, populasi dan karakteristik sampel yang diambil, penjabaran lebih lanjut tentang variabel penelitian yang digunakan oleh peneliti, jenis dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, serta pembahasan analisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, peneliti menjabarkan tentang hasil analisis data yang telah dilakukan berdasarkan atas data hasil sampel. Analisis data yang dilakukan oleh peneliti akan berpedoman pada landasan teori yang telah disusun pada bab II. Dengan melakukan analisis data ini maka rumusan-rumusan masalah yang telah disusun pada bab I pun akan terpecahkan.

BAB V : PENUTUP

Sebagai bagian akhir, bab ini meliputi kesimpulan; saran bagi pihak institusi terkait; daftar pustaka; serta lampiran-lampiran yang diperlukan sebagai pelengkap atau penunjang dari penelitian ini. Kesimpulan dalam bagian penutup ini merupakan jawaban akhir atas hipotesis-hipotesis yang telah disusun pada bab II.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

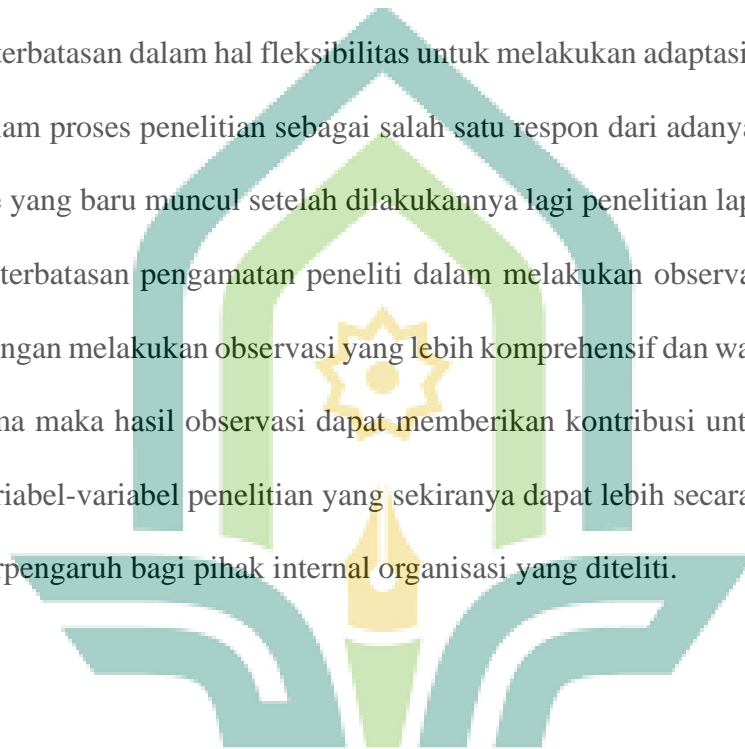
Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berupa kebutuhan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan.
2. Pengembangan karier berupa diklat, mutasi, dan promosi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan.
3. Iklim organisasi berupa tanggung jawab, struktur, penghargaan, identitas, konflik, dan kehangatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan.
4. Tingkat religiositas mampu memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan.
5. Tingkat religiositas tidak mampu memoderasi pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan.
6. Tingkat religiositas tidak mampu memoderasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan.

B. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan penelitian ini diantaranya:

1. Keterbatasan dalam memasukkan variabel-variabel lain yang diduga berpotensi untuk memberikan pengaruh terhadap hasil penelitian yang berkaitan.
2. Adanya sifat dari penelitian kuantitatif yang terstruktur maka adanya keterbatasan dalam hal fleksibilitas untuk melakukan adaptasi dan modifikasi dalam proses penelitian sebagai salah satu respon dari adanya wawasan atau ide yang baru muncul setelah dilakukannya lagi penelitian lapangan.
3. Keterbatasan pengamatan peneliti dalam melakukan observasi di lapangan. Dengan melakukan observasi yang lebih komprehensif dan waktu yang cukup lama maka hasil observasi dapat memberikan kontribusi untuk menentukan variabel-variabel penelitian yang sekiranya dapat lebih secara dominan lebih berpengaruh bagi pihak internal organisasi yang diteliti.



DAFTAR PUSTAKA

- Abas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru (Pertama)*. PT Elex Media Komputindo. https://www.google.co.id/books/edition/Magnet_Kepemimpinan_Kepala_Madrasah_Terh/pRdQDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=pengaruh+iklim+organisasi+terhadap+kinerja&pg=PA112&printsec=frontcover
- Abdullah, A., & Dkk. (2023). *Penguatan Organisasi: Transformasi Organisasi Melalui Strategi SDM Berkelanjutan* (Adinda (ed.); Pertama). Get Press Indonesia. https://www.google.co.id/books/edition/PENGUATAN_ORGANISASI_Transformasi_Organi/x_faEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Abidin, Z., Latif, M., & Syukri, A. (2022). *Pengembangan Karir (Sebuah riset mengenai pengembangan karir yang dipengaruhi oleh budaya akademik, kepemimpinan, dan motivasi kerja)* (Wargo (ed.); Pertama). Penerbit Zabags Qu Publish. https://www.google.co.id/books/edition/Pengembangan_karir/MUjHEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja* (A. Lestari & Tim QiaraMedia (eds.); Pertama). CV. Penerbit Qiara Media. https://www.google.co.id/books/edition/OPTIMALISASI_KINERJA_KARYAWAN_MENGGUNAKA/eZZCEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=tujuan+motivasi+kerja&pg=PA39&printsec=frontcover
- Aflah, K. N. (2022). *Ikatan Filantropi yang Efektif di Lembaga Zakat Perspektif Manajemen SDM* (N. Duniawati (ed.); Pertama). Penerbit Adab. https://www.google.co.id/books/edition/Ikatan_Filantropi_yang_Efektif_Di_Lembag/nVh-EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Agrosamdhyo. (2020). *Pengembangan Karier di Era Globalisasi* (Pertama). Media Sains Indonesia. https://www.google.co.id/books/edition/Pengembangan_Karier_di_Era_Globalisasi/6ggOEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Ahmad, J. (2020). *Religiusitas, Refleksi, dan Subjektivitas Keagamaan* (H. A. Susanto (ed.); Pertama). Deepublish. https://www.google.co.id/books/edition/Religiusitas_Refleksi_Dan_Subjektivitas/zowTEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Aprilia, D., Akbar, D. A., & Anwar, D. (2021). Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1). <https://jurnal.syntaxliterate.co.id/index.php/syntaxliterate/article/view/2231/1877>

- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312–321. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/4869>
- Cicik W, T., Cahyo, P. A., & Sawitri, D. (2022). *SOP Administrasi Pemerintah: Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai* (S. Imanda (ed.); Pertama). CV Literasi Nusantara Abdi. https://www.google.co.id/books/edition/SOP_ADMINISTRASI_PEMERINTAH_STRATEGI_PEN/OwuhEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Danudiredja, E. D., & Sugandi. (2018). *Perspektif Kepemimpinan Ideal* (T. Yuliyanti (ed.); Pertama). Deepublish. https://www.google.co.id/books/edition/Perspektif_Kepemimpinan_Ideal/cMWIDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=etika+dalam+iklim+organisasi&pg=PA57&printsec=frontcover
- Dzulisa, S. E. (2021). *Pengaruh Good Corporate Governance, Sales Growth, Dan Leverage Terhadap Tax Avoidance dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Perusahaan Sektor Manufaktur yang Telah Listing di BEI Tahun 2015-2019)*. 1–114. https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/57089/1/ERSHA_SITI_DZULISA-FEB.pdf
- Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres* (B. S. Fatmawati (ed.); Pertama). PT Bumi Aksara. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Konflik_dan_Stres/479WEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=konflik+dalam+perusahaan+adalah&printsec=frontcover
- Fadli, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Dalam Perusahaan* (R. Fadli (ed.); Pertama). Yayasan Bait Qur'any At-Tafkir. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Di_Dalam_P/Jnp5EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <http://103.52.61.43/index.php/humaniora/article/view/420>
- Fauzan, R., & Dkk. (2023). *Psikologi Industri dan Organisasi: Konsep dan Studi Kasus dalam Industri dan Organisasi* (N. Mayasari (ed.); Pertama). Get Press Indonesia. https://www.google.co.id/books/edition/PSIKOLOGI_INDUSTRI_DAN_ORGANISASI_KONSEP/cNLQEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0

- Fauzi, A. (2015). *Pemikiran Etika Bisnis Dawam Rahardjo* (A. A. Dzawafi (ed.); Pertama). Penerbit A-Empat. https://www.google.co.id/books/edition/Pemikiran_Etika_Bisnis_M_Dawam_Rahardjo/ziVXEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=iklim+organisasi+perspektif+islam&pg=PA13&printsec=frontcover
- Fauziah, Y. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Nagari Syariah Pusat Padang)*. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/55486/1/YOSSY FAUZIAH-FEB.pdf>
- Fitriana, N. (2019). *Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan*. http://eprints.ums.ac.id/76737/17/Naskah_Publikasi_Fix.pdf
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2004). *Manajemen Jilid I* (W. C. Kristiaji (ed.); I). Penerbit Erlangga. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_edisi_7_jilid_1/F_cZM9PXm3UC?hl=id&gbpv=1
- Hadiyanto. (2016). *Teori dan Pengembangan Iklim Kelas & Iklim Sekolah* (Pertama). Kencana. https://www.google.co.id/books/edition/Teori_dan_Pengembangan_Iklim_Kelas_Iklim/G-VNDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Hasyim, U., & Pasaribu, F. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 153–169. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/1808>
- Helmi, S. (2022). *Urgensi Pemasaran Internal untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Internal* (A. Sulistyawati (ed.); Pertama). Jejak Pustaka. https://www.google.co.id/books/edition/URGENSEN_PEMASARAN_INTERNAL_UNTUK_MENINGK/zxZ_EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329–342. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/3706>

- Ilham, N. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. A. Rosyid (ed.); Pertama). Cipta Media Nusantara (CMN). https://www.google.co.id/books/edition/Dasar_Dasar_Manajemen_Sumber_Daya_Manusi/ihRyEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Isnawati. (2023). *BMT Mitra Umat Pekalongan Gelar RAT Tahun Buku 2022*. Suara Merdeka. <https://pantura.suaramerdeka.com/pantura-raya/069021732/bmt-mitra-umat-pekalongan-gelar-rat-tahun-buku-2022>
- Jasin, H., Mujiatun, S., Fauzi Rambe, M., & Bahagia Siregar, R. (2021). Apakah Kepercayaan Memediasi Pengaruh Reputasi Bank dan Religiusitas Terhadap Purchase Intention? *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 86–102. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5630>
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi* (1st ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Kasnu, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Anteseden Kinerja pada Kualitas Pelayanan Publik* (Pertama). CV Literasi Nusantara Abdi. https://www.google.co.id/books/edition/MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA_Kajian_Ant/5-18EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=religiustas+dan+kinerja&pg=PA91&printsec=frontcover
- Khairudin, K., & Mukhlis, M. (2019). Peran Religiusitas dan Dukungan Sosial terhadap Subjective Well-Being pada Remaja. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 85. <https://doi.org/10.24014/jp.v15i1.7128>
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi* (N. Azizah (ed.)). Penerbit Media Sahabat Cendekia. https://www.google.co.id/books/edition/KIAT_KIAT_MERANGSANG_KINERJA_KARYAWAN_BA/EbSoDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Kuspini, A. (2019). *Manajemen Pendidikan: Dilengkapi dengan Analisis Iklim Organisasi, Keterampilan Manajerial dan Kinerja Sekolah* (Pertama). LovRinz Publishing. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_pendidikan_dilengkapi_dengan_a/JGleEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Kuspini, A. (2022). *Manajemen Pendidikan: dilengkapi dengan analisis iklim organisasi, keterampilan manajerial dan kinerja sekolah* (Pertama). LovRinz Publishing. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_pendidikan_dilengkapi_dengan_a/JGleEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=iklim+organisasi&pg=PA88&printsec=frontcover

- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Pertama). CV Budi Utama. <https://books.google.com.sg/books?hl=id&lr=&id=Zw8REAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=penelitian+lapangan&ots=feiIwuLoJi&sig=duQv2eEKEJSiyZuaVvdCWQTUfI#v=onepage&q=penelitian lapangan&f=false>
- Lestari, M., Akbar, D. A., & Maulana, C. Z. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Unit Usaha Syariah Di Kota Palembang. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 8(1), 109–126. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i1.19551>
- Lubis, D. (2022). *Potret Intelektual Perempuan* (A. A. Tarigan, S. Amri, Agustiana, & S. A. Hutagalung (eds.); Pertama). CV Merdeka Kreasi Group. https://www.google.co.id/books/edition/Prof_Dahlia_Lubis_M_Ag_Ph_D_potret_intel/0aGnEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=moderasi+beragama+dalam+motivasi+kerja&pg=PA178&printsec=frontcover
- Mansur, S. (2015). *Dasar-Dasar Pengetahuan dalam Islam* (E. Saepullah (ed.); Pertama). Penerbit A-Empat. https://www.google.co.id/books/edition/Dasar_Dasar_Pengetahuan_dalam_Islam/JnZWEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=meningkatkan+pengetahuan+dalam+islam&pg=PA255&printsec=frontcover
- Marasabessy, Z. A. (2015). *To Be Creative* (M. Arif (ed.); Pertama). Absolute Media. https://www.google.co.id/books/edition/To_Be_Creative/mFD6DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=motivasi+tidak+mempengaruhi+karyawan&pg=PA12&printsec=frontcover
- Marpaung, M., Sriani, M. R. S., & Silalahi, P. R. (2021). Analisis Moderasi Religiusitas Pada Pengaruh Pendidikan, Pengalaman dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemprov Sumut. *JIEI*, 7(02), 669–678. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2152>
- Masna Hatuwe, A. K. (2022). *Mengelola kompesasi dan Motivasi Terhadap kinerja Pegawai Tidak Tetap* (R. Iye (ed.); Pertama). Penerbit Rena Cipta Mandiri.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2). <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/652/385>

- Ningsih, R., Asyari, & Izmuddin, I. (2020). Pengaruh Islamic Human Capital dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah. *EKONOMIKA SYARIAH: Journal of Economic Studies*, 4(2), 163–178. <https://doi.org/10.30983/es.v4i2.3490>
- Nirwana, M. T. (2021). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Etos Kerja Islami, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi yang Dimoderasi Oleh Religiusitas* [Institut Agama Islam Negeri Salatiga]. [http://perpus.iainsalatiga.ac.id/lemari/fg/free/pdf/?file=http://perpus.iainsalatiga.ac.id/g/pdf/public/index.php/?pdf=10396/1/\(SKRIPSI_FIX_SUMPAH\)KECERDASAN_EMOSIOANL,ETOS_KERJA_ISLAM,MOTIVASI_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_KONVEKSI-1](http://perpus.iainsalatiga.ac.id/lemari/fg/free/pdf/?file=http://perpus.iainsalatiga.ac.id/g/pdf/public/index.php/?pdf=10396/1/(SKRIPSI_FIX_SUMPAH)KECERDASAN_EMOSIOANL,ETOS_KERJA_ISLAM,MOTIVASI_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_KONVEKSI-1)
- Noegroho, A. D., & Wulansari, N. A. (2020). Religiosity as a Moderation of the Effect of Intellectual and Spiritual Quotient on Employee Performance. *Management Analysis Journal*, 9(2), 113–121. <https://doi.org/10.15294/maj.v9i2.35635>
- Norawati, S., & Fahraini. (2022). *Determinan Komitmen dan Kinerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)*. CV Adanu Abimata. https://www.google.co.id/books/edition/DETERMINAN_KOMITMEN_DAN_KINERJA_KARYAWAN/XKBqEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kinerja+karyawan+meurpakan&pg=PA6&printsec=frontcover
- Novitasari, D., Asbari, M., & Sasono, I. (2021). Pengaruh Religiusitas dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 117–130. <http://www.ejournal.imperiuminstitute.org/index.php/JMSAB/article/view/268>
- Nufus, H. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Di Bintaro. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(3), 182–188. <https://doi.org/10.55182/jtp.v1i3.68>
- Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 81–93. <https://doi.org/10.31602/atd.v6i1.5886>
- Nugraheni, A. (2022). *Pengaruh Intensif, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada Millennial Workers di Wilayah Kota Palangka Raya, Kalimantan Tengah)*. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/39594/16312125.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan* (Pertama). Cendekia Publisher. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Kinerja_Karyawan/hSedEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=indikator+kinerja+karyawan&pg=PA12&printsec=frontcover
- Pratiwi, E., Anwar, A. A., & Rochka, M. M. (2023). *Quality of Work Life dan Komitmen Organisasi Perawat*. uwais inspirasi indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=0q6mEAAAQBAJ>
- Priskilla, N. M. D., & Santika, I. P. (2019). Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Puri Saron Hotel Seminyak. *JAMMS (Journal of Applied Management Studies)*, 1(1). <http://jamms.triatmamulya.ac.id/index.php/JAMMS/article/view/9/8>
- Purnamasari, W., & Ardhyani, I. W. (2021). *Buku Ajar Manajemen Kinerja Industri* (Pertama). Zifatama Jawaara. https://www.google.co.id/books/edition/Buku_Ajar_Manajemen_Kinerja_Industri/aYwpEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Purnomo, I., Anggraeni, E., & Nasor. (2023). Peran Islamic Work Ethic Pada Kinerja Karyawan Dengan Di Moderasi Religiusitas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 867–875. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/8514/3387>
- Purwantoro, S. A., & Dkk. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Pertahanan di Era Kemajuan Teknologi Militer. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12). <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/1568/1174>
- Rahayu, S., & Yanti, N. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Antara Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang. *Matua Jurnal*, 2(2), 398–415. <https://doi.org/10.1038/NATURE.2014.14583>
- Rialmi, Z., & Patoni, P. (2020). Pengaruh Perkembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan. *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 210–221. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v4i2.129>
- Rivaldo, Y. (2022). *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan* (D. Winarni (ed.); Pertama). Eureka Media Aksara. <https://repository.penerbiteurka.com/id/publications/410788/monograf-peningkatan-kinerja-karyawan>

- Robbie, E. I., & Novianti, K. R. (2020). Exploring the Role of Religiosity in Moderating Employee Commitments in Islamic Banking (Study at Sharia Banks in East Java, Indonesia). *Tsaqafah*, 16(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21111/tsaqafah.v16i1.3695>
- Robbins, & Stephen. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi* (Jilid 2). Prenhallindo.
- Rochmah, M. (2019). *Pengaruh Kepercayaan, Kualitas Produk, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Tingkat Kepuasan Pengguna Jasa KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan*.
- Ronda, A. M. (2018). *Tafsir Kontemporer Ilmu Komunikasi* (R. Diana (ed.); Pertama). Indigo Media. https://www.google.co.id/books/edition/Tafsir_Kontemporer_Ilmu_Komunikasi/Xv4kEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=iklim+organisasi+tergantung+pada+asumsi&pg=PA81&printsec=frontcover
- Ronika, R. (2023). *Aksiologi Banser* (M. Muarifah (ed.); Pertama). Penerbit Deepublish. https://www.google.co.id/books/edition/AKSIOLOGI_BANSER/HvPJEAQAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=dimensi+keyakinan&pg=PA28&printsec=frontcover
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development* (Rusmini (ed.); 2nd ed.). Pusaka Jambi. https://www.researchgate.net/publication/343162238_Metode_Penelitian_Teori_Aplikasi_Penelitian_Kualitatif_Kuantitatif_Mixed_Methods_serta_Research_and_Development
- Sembiring, J. J. (2010). *Smart HRD* (Pertama). Transmedia Pustaka. https://www.google.co.id/books/edition/Smart_HRD/3iryd47hXJkC?hl=id&gbpv=1&dq=mutasi+adalah+karyawan+adalah&pg=PA65&printsec=frontcover
- Shafariah, H., & Sari, S. R. (2022). Religiusitas Menghalangi Kreativitas Karyawan? Pemoderasian Kepemimpinan Transformasional. *SERAMBI: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Islam*, 4(2). https://www.researchgate.net/publication/366459231_Religiusitas_menghalangi_kreativitas_karyawan_Pemoderasian_kepemimpinan_transformasional
- Shaleh, D. M., & Firman. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Aksara Timur. <https://play.google.com/books/reader?id=LWR9DwAAQBAJ&pg=GBS.PA8&hl=id>

- Sholeh, M. (2022). Peran Religiusitas dalam Memoderasi Pengaruh Kompetensi dan Interaksi Sosial Karyawan Terhadap Produktivitas. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 19(1), 1–14. <https://journal.uny.ac.id/index.php/efisiensi/article/view/58166/pdf>
- Silaen, N. R., & Dkk. (2021). *Kinerja Karyawan* (A. Masruroh (ed.); Pertama). Penerbit Widiana Bhakti Persada Bandung. <https://repository.penerbitwidina.com/id/publications/344479/kinerja-karyawan>
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22.
- Siswanto, E. (2019). *Rahasia Sukses Naik Gaji, Promosi Jabatan, dan Mapan Finansial* (Jonas (ed.); Pertama). Laksana. https://www.google.co.id/books/edition/Rahasia_Sukses_Naik_Gaji_Promosi_Jabatan/dp27DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Sitinjak, W. dkk. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Media Sains Indonesia dan Penulis. https://www.google.co.id/books/edition/Kinerja_Karyawan_Era_Transformasi_Digita/mstKEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Soetopo, H. (2016). *Perilaku Organisasi (Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan)* (A. Kamsyach (ed.); 1st ed.). PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Somadinata, Y. (2010). *Ilmu Naik Gaji 3 Kali Setahun: Tentukan Kenaikan Gaji Di Tangan Anda* (Pertama). PT Gramedia Jakarta. https://www.google.co.id/books/edition/Ilmu_Naik_Gaji_3_Kali_Setahun_Tentukan_K/BWhbDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=mutasi+adalah+karyawan+adalah&pg=PA106&printsec=frontcover
- Sudaryana, B., & Agusiady, R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Pertama)*. Deepublish. https://www.google.co.id/books/edition/Metodologi_Penelitian_Kuantitatif/oKdgEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=method+successive+interval&pg=PA265&printsec=frontcover
- Sugiarto, E., & dkk. (2023). *Perilaku Wisatawan* (A. H. Lathif (ed.); Pertama). Mata Kata Inspirasi. https://www.google.co.id/books/edition/Perilaku_Wisatawan/yVLhEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d* (23rd ed.). Alfabeta.

- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian* (30th ed.). Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori&Aplikasi dengan SPSS* (S. Suyantoro (ed.); xxii). CV. Andi Offset.
- Sunanda, W. D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Waroeng Spesial Sambal). *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 121. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2282>
- Sunardi, M. P. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Religiusitas Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/42316/1/16510150.pdf>
- Suryadi, B., & Hayat, B. (2021). *Religiusitas: Konsep, Pengukuran, dan Implementasi di Indonesia* (Pertama). Bibliosmia Karya Indonesia. <https://books.google.com.sg/books?hl=id&lr=&id=u3EYEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=religiusitas&ots=HntA83bVqI&sig=CqZC42-OIHVaQCzNj0lvdT-EGGY#v=onepage&q=religiusitas&f=false>
- Susilo, M. A., Jufrizen, & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi*, 6(1). <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/976/538>
- Suswati, E. (2022). *Motivasi Kerja* (E. Suswati (ed.); Pertama). Media Nusa Creative. https://www.google.co.id/books/edition/Motivasi_Kerja/nIWeEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Syakban, M. (2020). *Dampak Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan*. <http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/4554/04.M.Syakban.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Syakroni, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah* (Muhyidin & R. R. S. Chamidi (eds.); Pertama). PT Arr rad Pratama. https://www.google.co.id/books/edition/MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA_DALAM_MENI/6NCwEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1

- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektivitas dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2). <https://www.semanticscholar.org/paper/PENGARUH-EFEKTIFITAS-DAN-EFISIENSI-KERJA-TERHADAP-Syam/c623a1a8e3bf92cab17ea2c68385ad78c7846623>
- Wahyoedi, S. (2022). *Loyalitas Nasabah: Tinjauan Aspek Religiusitas dan Kualitas Layanan* (Kodri (ed.); Pertama). Penerbit Adab. https://www.google.co.id/books/edition/Loyalitas_Nasabah_Tinjauan_Aspek_Religiu/SuxxEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Widianto, D. (2021). *BMT: Praktik dan Kasus - Rajawali Pers - Google Books*. PT RajaGrafindo Persada. https://www.google.co.id/books/edition/BMT_Praktik_dan_Kasus_Rajawali_Pers/V68hEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Widyanti, R. (2021a). *Manajemen Karir (Teori, Konsep dan Praktik)* (Basuki (ed.)). Media Sains Indonesia. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Karir_Teori_Konsep_dan_Praktik/jIAqEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Widyanti, R. (2021b). *Peningkatan Komitmen Organisasional Dosen Melalui Pengembangan Karir* (R. R. Rerung (ed.)). Media Sains Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=JdVDEAAAQBAJ>
- Wildan, M. A., & Sa'adah, L. (2021). *Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan - Google Books* (Zulfikar (ed.); Pertama). LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah. https://www.google.co.id/books/edition/Pentingnya_Motivasi_untuk_Meningkatkan_K/ErsxEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Wirayudha, C. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Kompensasi dan Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan BPR Lestari. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5). <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/56449/34510>
- Wisnu, D. (2019). *Teori Organisasi Struktur dan Desain* (Pertama). Universitas Muhammadiyah Malang. https://www.google.co.id/books/edition/Teori_Organisasi_Struktur_dan_Desain/aqjJDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=struktur+dalam+organisasi&printsec=frontcover
- Woru, D. M., Erari, A., & Rumanta, M. (2021). Kinerja Pegawai Dipengaruhi oleh Komunikasi, Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 8–20. <https://doi.org/10.31539/ALIGNMENT.V4I1.2001>

- Wulandari. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari Kabupaten Kampar*. <https://repository.uin-suska.ac.id/33991/>
- Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai (Pertama)*. Penerbit NEM. https://www.google.co.id/books/edition/Pengaruh_Motivasi_Kerja_Kemampuan_Kerja/dUnfEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Zain, R. N. (2018). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Penerapan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dengan Tingkat Religiusitas Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Jakarta). In *Journal of Controlled Release*. http://perpus.iainsalatiga.ac.id/lemari/fg/free/pdf/?file=http://perpus.iainsalatiga.ac.id/g/pdf/public/index.php/?pdf=5534/1/Skripsi_Rana_Nabilah_Z
- Zamzam, F., & Yustini, T. (2021). *Iklm Organisasi Era Digital (Konseptual & Operasionalisasi)* (H. Aravik (ed.); Pertama). Deepublish. https://www.google.co.id/books/edition/Iklm_Organisasi_Era_Digital_Konseptual/c9MoEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Zubairi. (2023). *Meningkatkan Motivasi Belajar dalam Pendidikan Agama Islam* (Zubaidi (ed.); Pertama). CV. Adanu Abimata. https://www.google.co.id/books/edition/MENINGKATKAN_MOTIVASI_BELAJAR_dalam_PEND/ZJKsEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I. D., & Widia, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(1), 42–62. <https://doi.org/10.31955/jimea.vol1.iss1.pp42-62>

LAMPIRAN

Lampiran 1- Surat Izin Penelitian

	KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM <small>Jalan Pahlawan KM. 5 Rowoklu Kalen Kid. Pekalongan Kode Pos 61161 www.uinewahid.ac.id email: fakultas@uinewahid.ac.id</small>	
Nomor	B-1439/Un.27/UJ.V.2/TL.00/08/2023	25 Agustus 2023
Sifat	Biasa	
Lampiran	-	
Hal	: Surat Permohonan Izin Penelitian	
Yth. Pimpinan BMT Mitra Umat Kantor Pusat Noychaansari Pekalongan, KC, Krapyak, KC, Panjang, dan KC Tiro Di Kota Pekalongan		
Assalamu'alaikum Wr. Wb.		
Diberitahukan dengan hormat bahwa:		
Nama	: Artanti Talitha Nurkiona	
NIM	: 4220077	
Jurusan/Prodi	: Perbankan Syariah	
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam	
Adalah mahasiswa Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang akan melakukan penelitian di Lembaga/Wilayah yang Bapak/Ibu Pimpinan guna menyusun skripsi/tesis dengan judul "Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karier, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Tingkat Religiositas Sebagai Variabel Moderasi (Studi BMT Mitra Umat Kota Pekalongan)"		
Sehubungan dengan hal tersebut, dimohon dengan hormat bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dalam wawancara dan pengumpulan data penelitian di maksud		
Demikian surat permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan perkenannya diucapkan terima kasih.		
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.		
		Ditandatangani Secara Elektronik Oleh: Dr. Hj. Shiera Dewi Rismawati, S.H, M.H NIP. 197502201990032001 Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan
Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi
Elektronik (BSE), Badan Sibar dan Sertifikasi Meja (BSM)
sehingga tidak diperlukan tanda tangan dan stempel basah.

Lampiran 2- Surat Pengantar Kuesioner

SURAT PENGANTAR KUESIONER

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr/i Karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan
di Tempat

Assalamualaikum Wr.Wb
Dengan hormat, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Artanti Talitha Nurfiona
NIM : 4220077

Sehubungan dengan penyusunan tugas akhir saya dengan judul “Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karier, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Tingkat Religiositas Sebagai Variabel Moderasi (Studi KSPPS BMT Mitra Umat Pekalongan)” maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan yang telah ada pada kuesioner penelitian ini. Peran Bapak/Ibu akan sangat membantu dalam keberhasilan penelitian ini.

Berdasarkan kode etik penelitian ilmiah, saya akan menjamin kerahasiaan informasi yang Bapak/Ibu dan Saudara/i berikan. Atas kerja sama dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Pekalongan, 16 Oktober 2023

Peneliti




Artanti Talitha Nurfiona

NIM. 4220077

Lampiran 3- Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH
BMT MITRA UMAT
mitra usaha pilihan umat


MITRA UMAT
PEKALONGAN

SURAT KETERANGAN
No. 003/S.Ket./MU/XI/2023


Yang bertanda tangan dibawah ini,
Nama : Maulana Arief Yustiawan, S.Kom
Jabatan : Staff HRD & Umum

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut,
Nama : Artanti Falitha Nurfiona
NIM : 4226077
Fakultas : Perbankan Syariah (FEBI)
Universitas : UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan

Telah melaksanakan penelitian di KSPPS BMT MITRA UMAT dengan judul
"Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja
Karyawan Dengan Tingkat Religiusitas Sebagai Variable Moderasi (Studi KSPPS BMT
MITRA UMAT PEKALONGAN)".

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan
sebagaimana mestinya.

Pekalongan, 21 November 2023


KSPPS BMT MITRA UMAT
Maulana Arief Yustiawan, S.Kom

KOPERASI MITRA UMAT
BADAN HUKUM : 12544/SH.KWK.11/XI/1995
TANGGAL : 21 November 1995
Pusat : Jl. Dr. Wahidin No. 59 Pekalongan Telp. (0285) 429 317

Lampiran 4- Kuesioner

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Jawablah pertanyaan ini dengan benar dan jujur;
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat;
3. Mohon mengisi salah satu pernyataan yang tersedia dengan memberi tanda *checklist* (✓) pada pernyataan yang Anda anggap paling benar. Pendapat Anda dinyatakan dalam skala 1 s.d. 5 yang memiliki makna:

Ss (Sangat Setuju) : 5

S (Setuju) : 4

N (Netral) : 3

Ts (Tidak Setuju) : 2

Sts (Sangat Tidak Setuju) : 1

4. Atas kesediaan Anda mengisi angket kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

B. Identitas Responden

1. Nama :

2. Usia :

< 20 tahun

20-29 tahun

30-39 tahun

40-49 tahun

> 50 tahun

3. Jenis Kelamin :

Laki-laki

Perempuan

4. Tingkat Pendidikan :

SMP

SMA

D3

S1

5. Lama Masa Kerja :

< 2 tahun

Antara 2-3 tahun

Antara 4-5 tahun

> 6 tahun

6. Jabatan :

Pimpinan Cabang

Ob + Satpam

Marketing

Kasir

Keuangan

Customer Service

- Supervisi
- Lainnya

C. Daftar Pertanyaan Responden

No.	Pernyataan	Jawaban				
		Ss	S	N	TS	Sts
		5	4	3	2	1
A. Motivasi (X1)						
1.	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan demi mencapai suatu prestasi					
2.	Saya selalu termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin					
3.	Saya ingin bersaing dengan karyawan lain					
4.	Saya ingin memiliki kekuasaan atas jabatan daripada karyawan lain					
5.	Saya ingin mendapatkan pengakuan atas hasil pekerjaan yang dilakukan					
6.	Saya cenderung bekerja sama saat menyelesaikan pekerjaan					
B. Pengembangan Karier (X2)						
1.	Saya pernah mengikuti kegiatan diklat yang diadakan oleh pihak BMT					
2.	Saya pernah mendapatkan promosi jabatan					
3.	Saya pernah mengalami mutasi jabatan					
4.	Saya menerima dan merasa tertantang untuk belajar ketika diharuskan untuk berpindah ke divisi lain					
C. Iklim Organisasi (X3)						
1.	Terdapat struktur organisasi dan pembagian tugas serta wewenang yang jelas					
2.	Pimpinan melaksanakan kepemimpinannya dengan baik dan bertanggung jawab					
3.	Saya bersikap sesuai dengan norma yang berlaku dalam organisasi dan menghindari hal yang tidak sesuai dengan aturan					
4.	Pimpinan selalu memberikan <i>reward</i> atas pencapaian yang diraih karyawannya					
5.	Lingkungan BMT penuh dengan rasa cinta kasih dan tenang					
6.	Pimpinan cenderung terbuka atas permasalahan yang ada dalam organisasi					

7.	Saya cenderung merasakan adanya kerukunan dan rasa tolong menolong antar sesama karyawan					
D. Kinerja Karyawan (Y)						
1.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya selalu mencapai jumlah target yang telah ditetapkan					
2.	Bagi saya, kualitas pekerjaan melebihi dari hanya sekadar kuantitasnya					
3.	Saya menyelesaikan dan melaporkan hasil pekerjaan dengan tepat waktu					
4.	Saya menggunakan fasilitas kantor secara efektif sebagai upaya penunjang untuk menyelesaikan pekerjaan					
5.	Saya cenderung sering meminta bantuan kepada karyawan lain dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan					
E. Religiositas (M)						
1.	Saya memahami bahwa bekerja merupakan salah satu bentuk kemandirian yang dianjurkan dalam islam					
2.	Saya memahami bahwa dengan bekerja maka saya akan dapat memberikan manfaat bagi orang lain, dimana manfaat tersebut nantinya dapat menjadi suatu amal jariyah					
3.	Saya bekerja dengan jujur dan saling menasehati demi kebaikan bersama					
4.	Saya bersyukur atas pekerjaan saya sekarang dan meniatkannya semata-mata karena Allah SWT					
5.	Saya terpacu untuk bekerja secara optimal karena adanya pemahaman bahwa 'tangan di atas lebih baik dari tangan di bawah' yang telah disampaikan dalam ajaran syariah islam					

Lampiran 5- Data Mentah Kuesioner

Motivasi						TOTAL_X1
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
5	5	5	4	5	5	29
5	5	5	4	5	5	29
5	5	5	4	5	5	29
5	5	5	4	5	5	29
5	5	5	4	5	5	29
5	5	5	3	5	5	28
5	5	5	4	5	5	29
4	5	5	3	4	4	25
4	5	5	3	4	5	26
5	5	5	2	2	4	23
4	4	4	3	4	4	23
5	4	4	3	4	4	24
4	4	3	1	1	2	15
4	5	4	2	4	4	23
4	5	5	2	4	4	24
4	5	5	2	4	4	24
4	4	5	2	4	4	23
4	4	5	2	4	5	24
4	5	3	2	5	5	24
4	5	3	2	3	5	22
4	5	3	2	3	3	20
4	5	3	2	4	3	21
4	5	4	2	4	3	22
4	4	3	3	3	3	20
4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	4	5	3	27
5	5	5	3	5	3	26
4	5	3	3	4	4	23
5	5	5	3	4	4	26
5	5	5	3	4	4	26
4	5	3	2	3	3	20
5	5	4	2	5	4	25
5	5	4	3	5	4	26
5	5	4	3	5	4	26
4	5	3	3	5	4	24
5	5	5	2	3	4	24
4	5	5	3	3	4	24
5	5	5	4	4	3	26
4	5	4	4	3	4	24
5	5	4	3	3	4	24

Motivasi						TOTAL_X1
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
4	4	4	3	3	4	22
5	5	4	3	3	3	23
5	5	5	2	5	5	27
4	4	4	3	3	3	21
4	4	4	3	3	3	21
5	5	4	3	3	3	23
4	4	3	2	4	4	21
5	4	3	4	4	3	23
5	4	3	4	4	3	23
5	4	3	4	4	3	23
5	5	3	3	4	5	25
5	5	4	3	4	3	24
5	4	4	3	4	4	24
5	5	5	2	4	5	26
5	4	5	3	4	4	25
4	5	3	3	3	3	21
4	4	3	3	3	3	20
5	4	3	3	3	3	21
5	4	3	3	3	3	21
5	5	3	3	3	3	22
5	5	4	3	3	3	23
5	4	5	3	3	3	23

Pengembangan Karier				TOTAL_X2
X2.1	X2.3	X2.3	X2.4	
5	5	2	4	16
4	5	3	4	16
4	5	3	4	16
4	5	3	4	16
5	5	3	4	17
5	4	3	5	17
5	5	3	5	18
5	5	3	5	18
5	5	3	5	18
5	5	3	5	18
5	5	3	4	17
5	5	3	5	18
4	5	3	4	16
4	4	3	4	15
4	5	3	5	17
5	5	3	5	18
4	5	3	4	16
4	5	3	5	17

X2.1	Pengembangan Karier			TOTAL_X2
	X2.3	X2.3	X2.4	
4	5	4	4	17
4	4	3	4	15
4	5	3	5	17
5	4	3	3	15
5	5	3	5	18
4	3	3	4	14
5	5	3	4	17
4	4	3	4	15
5	5	3	4	17
5	3	3	4	15
4	3	3	4	14
4	5	3	4	16
4	5	3	4	16
5	5	3	4	17
4	5	3	3	15
5	3	3	4	15
4	5	3	4	16
5	2	3	5	15
5	4	4	4	17
5	5	3	4	17
3	3	2	3	11
4	5	2	3	14
3	3	2	4	12
4	3	3	4	14
3	3	2	4	12
4	3	2	3	12
3	4	2	3	12
3	4	3	4	14
4	4	3	3	14
4	4	3	4	15
4	4	3	3	14
4	5	3	3	15
3	5	3	3	14
3	5	2	4	14
3	3	2	3	11
5	3	3	5	16
5	5	2	4	16
4	5	3	4	16
4	5	3	4	16
4	5	3	4	16
5	5	3	4	17
5	4	3	5	17

Pengembangan Karier				TOTAL_X2
X2.1	X2.3	X2.3	X2.4	
5	5	3	5	18
5	5	3	5	18
5	5	3	5	18

Iklim Organisasi							TOTAL_X
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	
							3
4	4	5	3	5	5	5	31
5	4	3	4	3	4	3	26
3	5	4	1	2	4	5	24
2	4	3	4	3	2	4	22
5	5	2	4	5	3	5	29
4	4	5	4	5	3	5	30
4	3	4	5	4	5	5	30
3	5	3	5	3	3	4	26
5	5	4	5	2	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	5	5	3	4	30
4	3	4	5	4	3	4	27
1	4	4	4	5	5	5	28
3	3	5	5	4	4	4	28
3	3	5	5	4	5	4	29
4	4	5	5	4	5	4	31
5	5	5	5	5	5	4	34
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	4	5	5	34
5	5	5	5	3	4	5	32
5	4	5	4	3	4	4	29
5	5	5	4	3	5	4	31
5	5	4	5	3	4	5	31
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	3	27
5	5	5	5	5	4	4	33
5	5	5	4	4	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	4	4	4	3	3	27
5	4	4	4	4	4	3	28
2	3	3	2	2	2	2	16
4	3	5	4	3	4	5	28
4	3	4	3	3	5	5	27
4	4	5	4	4	4	5	30
5	5	5	5	5	3	5	33
5	5	5	5	5	5	5	35

Iklim Organisasi							TOTAL_X
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	3
4	4	4	4	4	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	4	4	4	4	31
5	5	5	5	3	4	5	32
4	4	4	3	4	3	4	26
4	3	5	5	5	5	5	32
5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	4	5	3	3	5	28
3	4	5	5	3	4	5	29
4	3	5	5	4	5	5	31
3	3	4	3	3	3	4	23
4	4	4	4	5	4	4	29
4	4	4	4	5	4	4	29
3	4	4	5	5	4	4	29
4	4	5	4	4	4	4	29
3	5	4	5	4	5	5	31
3	5	4	5	3	5	5	30
4	5	5	4	5	4	4	31
3	3	4	5	4	5	5	29
5	4	4	5	5	4	5	32
5	5	4	5	4	5	5	33
5	4	5	5	4	5	5	33
5	5	5	4	5	5	5	34
4	4	5	5	5	5	5	33
5	5	5	4	4	5	5	33
5	4	5	5	3	4	5	31

Kinerja Karyawan					TOTAL_Y
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22
4	5	4	4	4	21
5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25
5	3	5	4	5	22
4	3	4	5	5	21
5	5	5	5	2	22
5	5	5	4	3	22
5	4	4	5	5	23
4	4	4	5	4	21

Kinerja Karyawan					TOTAL_Y
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
5	5	5	5	3	23
4	5	5	4	3	21
5	5	5	5	4	24
5	5	5	4	5	24
4	4	5	4	3	20
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	4	24
5	5	5	4	3	22
5	5	5	5	4	24
5	4	5	5	5	24
4	4	4	4	5	21
3	4	4	4	4	19
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	5	21
4	5	5	4	3	21
4	4	5	5	4	22
5	5	5	5	4	24
3	2	3	2	2	12
5	4	5	5	4	23
5	5	5	5	4	24
4	4	5	4	4	21
4	4	5	5	3	21
4	4	5	5	3	21
5	5	5	5	2	22
5	5	5	5	1	21
4	4	4	4	5	21
4	5	3	4	5	21
3	3	3	3	3	15
3	3	3	4	4	17
5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	3	18
3	3	5	4	4	19
3	3	5	5	5	21
3	4	4	4	3	18
4	4	4	4	3	19
5	4	5	4	3	21
3	3	3	4	3	16
5	4	4	5	3	21
5	5	3	5	5	23
5	5	3	5	4	22
5	2	5	5	3	20
4	4	5	5	5	23

Kinerja Karyawan					TOTAL_Y
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
4	3	3	4	1	15
5	5	5	5	4	24
4	4	3	5	4	20
4	4	3	5	3	19
4	4	3	5	3	19
4	4	4	4	3	19
4	4	5	5	3	21

Religiositas					TOTAL_M
M1	M2	M3	M4	M5	
5	5	5	5	4	24
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	4	23
5	5	5	4	5	24
5	4	4	5	4	22
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	5	23
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	24
5	4	5	5	5	24
4	5	4	5	4	22
5	5	4	5	4	23
4	5	4	5	4	22
5	4	4	4	4	21
4	4	5	5	4	22
5	5	4	5	5	24
4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	4	24
4	5	5	5	5	24
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	3	19
4	4	4	5	5	22
5	5	5	4	4	23
5	4	5	5	4	23
4	5	4	5	4	22
5	4	4	5	5	23
3	5	5	4	3	20
4	5	4	4	5	22

Religiositas					TOTAL_M
M1	M2	M3	M4	M5	
5	5	4	5	4	23
5	5	5	4	5	24
5	5	4	4	4	22
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	5	23
5	5	5	5	5	25
4	4	5	5	5	23
4	4	5	5	5	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	21
5	5	4	4	4	22
5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	4	21
5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	24
5	5	4	5	4	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	5	24
5	4	4	4	5	22
5	4	4	4	5	22
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20

Lampiran 6- Hasil Uji Instrumen

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MOTIVASI	62	6	23	16.66	3.311
PENGEMBANGAN	62	3	13	8.33	2.028
KARIER					
IKLIM	62	9	29	22.78	3.854
ORGANISASI					
KINERJA	62	6	20	15.02	2.916
T. RELIGIOSITAS	62	6	16	12.60	2.625
Valid N (listwise)	62				

Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

		Correlations						MOTIVASI
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	.245	.315*	.465**	.355**	.134	.636**
	Sig. (2-tailed)		.077	.022	.000	.009	.340	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1.2	Pearson Correlation	.245	1	.328*	.004	.258	.304*	.521**
	Sig. (2-tailed)	.077		.017	.975	.062	.027	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1.3	Pearson Correlation	.315*	.328*	1	.221	.300*	.414**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.022	.017		.112	.029	.002	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1.4	Pearson Correlation	.465**	.004	.221	1	.431**	.193	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000	.975	.112		.001	.167	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1.5	Pearson Correlation	.355**	.258	.300*	.431**	1	.513**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.009	.062	.029	.001		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
X1.6	Pearson Correlation	.134	.304*	.414**	.193	.513**	1	.674**

	Sig. (2-tailed)	.340	.027	.002	.167	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53
MOTIVASI	Pearson Correlation	.636*	.521**	.665**	.615**	.752**	.674**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

2. Uji Validitas Variabel Pengembangan Karier (X2)

		Correlations				Pengembangan Karier
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
X2.1	Pearson Correlation	1	.186	.457*	.489**	.776**
	Sig. (2-tailed)		.182	.001	.000	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.2	Pearson Correlation	.186	1	.233	.161	.569**
	Sig. (2-tailed)	.182		.094	.250	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.3	Pearson Correlation	.457*	.233	1	.325*	.704**
	Sig. (2-tailed)	.001	.094		.018	.000
	N	53	53	53	53	53
X2.4	Pearson Correlation	.489*	.161	.325*	1	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.250	.018		.000
	N	53	53	53	53	53
Pengembangan Karier	Pearson Correlation	.776*	.569*	.704*	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

3. Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X3)

		Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Iklim Organisasi
X3.1	Pearson Correlation	1	.537*	.380*	.279*	.226	.235	.126	.640**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.043	.103	.090	.368	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.2	Pearson Correlation	.537**	1	.117	.250	.129	.136	.206	.543**
	Sig. (2-tailed)	.000		.406	.071	.357	.331	.139	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.3	Pearson Correlation	.380**	.117	1	.366*	.333*	.463*	.332*	.681**
	Sig. (2-tailed)	.005	.406		.007	.015	.000	.015	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.4	Pearson Correlation	.279*	.250	.366*	1	.301*	.328*	.310*	.644**
	Sig. (2-tailed)	.043	.071	.007		.029	.017	.024	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.5	Pearson Correlation	.226	.129	.333*	.301*	1	.311*	.221	.583**
	Sig. (2-tailed)	.103	.357	.015	.029		.023	.111	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.6	Pearson Correlation	.235	.136	.463*	.328*	.311*	1	.467*	.674**
	Sig. (2-tailed)	.090	.331	.000	.017	.023		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
X3.7	Pearson Correlation	.126	.206	.332*	.310*	.221	.467*	1	.604**
	Sig. (2-tailed)	.368	.139	.015	.024	.111	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
IKLI M ORG.	Pearson Correlation	.640**	.543*	.681*	.644*	.583*	.674*	.604*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	KINERJA
Y1	Pearson Correlation	1	.680**	.460**	.535**	.121	.845**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.390	.000
	N	53	53	53	53	53	53
Y2	Pearson Correlation	.680**	1	.389**	.408**	-.036	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.002	.800	.000
	N	53	53	53	53	53	53
Y3	Pearson Correlation	.460**	.389**	1	.421**	-.112	.644**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004		.002	.426	.000
	N	53	53	53	53	53	53
Y4	Pearson Correlation	.535**	.408**	.421**	1	.089	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.002		.527	.000
	N	53	53	53	53	53	53
Y5	Pearson Correlation	.121	-.036	-.112	.089	1	.341*
	Sig. (2-tailed)	.390	.800	.426	.527		.013
	N	53	53	53	53	53	53
KINERJA	Pearson Correlation	.845**	.738**	.644**	.735**	.341*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.013	
	N	53	53	53	53	53	53
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

5. Uji Validitas Variabel Tingkat Religiositas (M)

		Correlations					T. RELIGI OSITAS
		M1	M2	M3	M4	M5	
M1	Pearson Correlation	1	.263	.105	.194	.226	.565**
	Sig. (2-tailed)		.057	.452	.164	.103	.000
	N	53	53	53	53	53	53
M2	Pearson Correlation	.263	1	.193	.315*	.115	.591**
	Sig. (2-tailed)	.057		.166	.022	.412	.000
	N	53	53	53	53	53	53
M3	Pearson Correlation	.105	.193	1	.308*	.416**	.641**
	Sig. (2-tailed)	.452	.166		.025	.002	.000
	N	53	53	53	53	53	53
M4	Pearson Correlation	.194	.315*	.308*	1	.360**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.164	.022	.025		.008	.000
	N	53	53	53	53	53	53

M5	Pearson Correlation	.226	.115	.416**	.360**	1	.681**
	Sig. (2-tailed)	.103	.412	.002	.008		.000
	N	53	53	53	53	53	53
T. RELIGIO SITAS	Pearson Correlation	.565**	.591**	.641**	.682**	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.721	.719	6

2. Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karier (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.639	.641	4

3. Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi (X3)

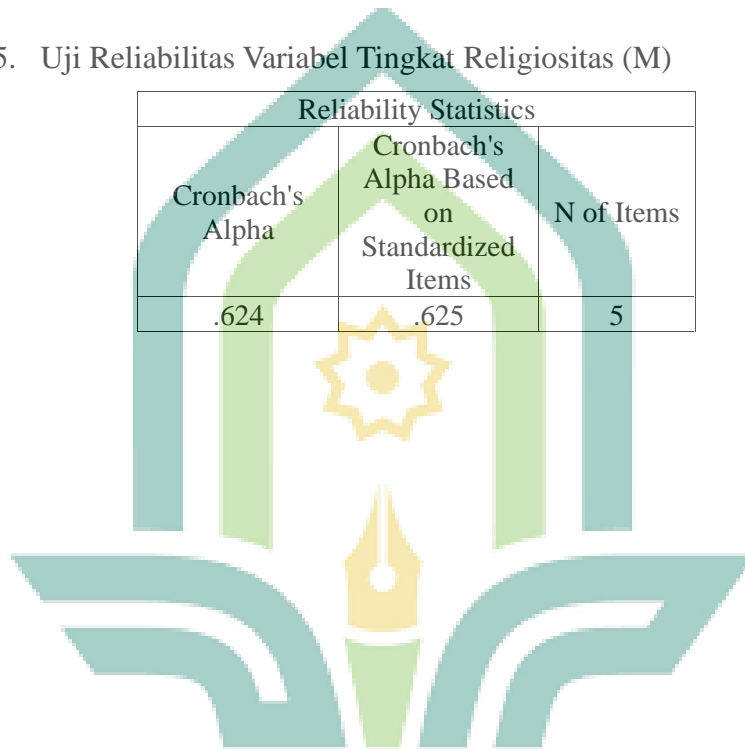
Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.739	.739	7

4. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.669	.677	5

5. Uji Reliabilitas Variabel Tingkat Religiositas (M)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.624	.625	5



Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		53
Normal Parameters,a,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.49664621
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.052
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.777	3.333		.533	.596		
	MOTIVASI	.194	.107	.226	1.805	.077	.974	1.027
	PENG.KARIER	.289	.154	.236	1.872	.067	.956	1.046
	IKLIM ORG.	.263	.105	.354	2.499	.016	.760	1.316
	T. RELIGIOSITAS	.114	.163	.099	.699	.488	.754	1.326

a. Dependent Variable: KINERJA

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.745	1.875		1.464	.150
	MOTIVASI	.026	.060	.061	.426	.672
	PENG.KARIER	-.004	.087	-.007	-.052	.959
	IKLIM ORG.	-.087	.059	-.237	-1.465	.150
	T. RELIGIOSITAS	.067	.092	.118	.729	.469

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji Regresi Linear Berganda

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	115.835	3	38.612	5.778	.002 ^b
	Residual	327.430	49	6.682		
	Total	443.266	52			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIER						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.425	3.185		.761	.450
	MOTIVASI	.201	.106	.234	1.893	.064
	PENG.KARIER	.278	.153	.228	1.824	.074
	IKLIM ORG.	.297	.092	.400	3.212	.002
a. Dependent Variable: KINERJA						

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.511 ^a	.261	.216	2.585
a. Predictors: (Constant), IKLIM ORG., MOTIVASI, PENG.KARIER				

Uji MRA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-20.568	14.374		-1.431	.159
	TOTAL_X1	1.357	.492	1.583	2.759	.008
	TOTAL_X2	.014	.887	.011	.016	.988
	TOTAL_X3	.554	.386	.746	1.436	.158
	TOTAL_M	2.055	1.178	1.794	1.744	.088
	X1M	-.095	.040	-2.045	-2.403	.020
	X2M	.017	.065	.235	.268	.790
	X3M	-.026	.033	-.760	-.769	.446
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.366	.268	2.498
a. Predictors: (Constant), X3M, TOTAL_X1, TOTAL_X2, TOTAL_X3, X2M, X1M, TOTAL_M				

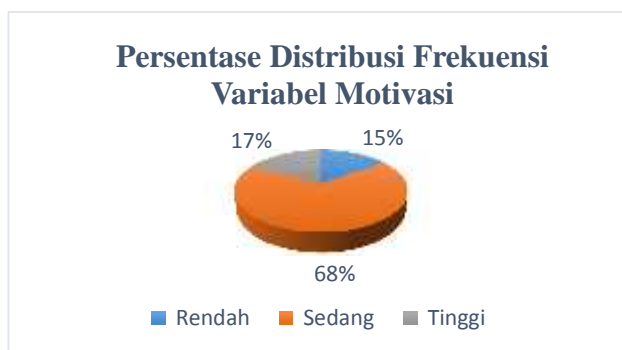
Perhitungan Distribusi Frekuensi

Variabel Motivasi

RESPONDEN	MOTIVASI						TOTAL_X1	KATEGORI
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		
1	3	3	3	6	5	5	24	TINGGI
2	3	3	3	5	5	5	22	TINGGI
3	3	3	3	5	5	5	22	TINGGI
4	3	3	3	5	5	5	22	TINGGI
5	3	3	3	5	5	5	22	TINGGI
6	3	3	3	4	5	5	21	TINGGI
7	3	3	3	5	5	5	22	TINGGI
8	1	3	3	4	3	4	17	SEDANG
9	1	3	3	4	3	5	19	SEDANG
10	3	3	3	2	2	4	16	SEDANG
11	1	1	2	4	3	4	15	SEDANG
12	3	1	2	4	3	4	16	SEDANG
13	1	1	1	1	1	1	6	RENDAH
14	1	3	2	2	3	4	15	SEDANG
15	1	3	3	2	3	4	16	SEDANG
16	1	3	3	2	3	4	16	SEDANG
17	1	1	3	2	3	4	15	SEDANG
18	1	1	3	2	3	5	16	SEDANG
19	1	3	1	2	5	5	16	SEDANG
20	1	3	1	2	2	5	14	SEDANG
21	1	3	1	2	2	2	12	RENDAH
22	1	3	1	2	3	2	13	RENDAH
23	1	3	2	2	3	2	14	SEDANG
24	1	1	1	4	2	2	11	RENDAH
25	1	1	2	5	5	4	17	SEDANG
26	3	3	3	5	5	2	20	TINGGI
27	3	3	3	4	5	2	19	SEDANG
28	1	3	1	4	3	4	15	SEDANG
29	3	3	3	4	3	4	19	SEDANG
30	3	3	3	4	3	4	19	SEDANG
31	1	3	1	2	2	2	12	RENDAH

RESPONDEN	MOTIVASI						TOTAL_X1	KATEGORI
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		
32	3	3	2	2	5	4	18	SEDANG
33	3	3	2	4	5	4	19	SEDANG
34	3	3	2	4	5	4	19	SEDANG
35	1	3	1	4	5	4	16	SEDANG
36	3	3	3	2	2	4	17	SEDANG
37	1	3	3	4	2	4	16	SEDANG
38	3	3	3	5	3	2	19	SEDANG
39	1	3	2	5	2	4	16	SEDANG
40	3	3	2	4	2	4	17	SEDANG
41	1	1	2	4	2	4	14	SEDANG
42	3	3	2	4	2	2	16	SEDANG
43	3	3	3	2	5	5	20	TINGGI
44	1	1	2	4	2	2	12	RENDAH
45	1	1	2	4	2	2	12	RENDAH
46	3	3	2	4	2	2	16	SEDANG
47	1	1	1	2	3	4	12	RENDAH
48	3	1	1	5	3	2	15	SEDANG
49	3	1	1	5	3	2	15	SEDANG
50	3	1	1	5	3	2	15	SEDANG
51	3	3	1	4	3	5	18	SEDANG
52	3	3	2	4	3	2	17	SEDANG
53	3	1	2	4	3	4	16	SEDANG

Distribusi Frekuensi	
Tingkatan	Jumlah Karyawan
Rendah	8
Sedang	36
Tinggi	9
TOTAL	53



Variabel Pengembangan Karier

RESPONDEN	PENGEMBANGAN KARIER				TOTAL_X2	KATEGORI
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		
1	4	4	1	2	11	SEDANG
2	2	4	3	2	11	SEDANG
3	2	4	3	2	11	SEDANG
4	2	4	3	2	11	SEDANG
5	4	4	3	2	13	SEDANG
6	4	3	3	4	13	SEDANG
7	4	4	3	4	14	TINGGI
8	4	4	3	4	14	TINGGI
9	4	4	3	4	14	TINGGI
10	4	4	3	2	13	SEDANG
11	4	4	3	4	14	TINGGI
12	2	4	3	2	11	SEDANG
13	2	3	3	2	10	SEDANG
14	2	4	3	4	13	SEDANG
15	4	4	3	4	14	TINGGI
16	2	4	3	2	11	SEDANG
17	2	4	3	4	13	SEDANG
18	2	4	5	2	13	TINGGI
19	2	3	3	2	10	SEDANG
20	2	4	3	4	13	SEDANG
21	4	3	3	1	10	SEDANG
22	4	4	3	4	14	TINGGI
23	2	2	3	2	10	SEDANG
24	4	4	3	2	13	SEDANG
25	2	3	3	2	10	SEDANG
26	4	4	3	2	13	SEDANG
27	4	2	3	2	11	SEDANG
28	2	2	3	2	10	SEDANG
29	2	4	3	2	11	SEDANG
30	2	4	3	2	11	SEDANG
31	4	4	3	2	13	SEDANG
32	2	4	3	1	10	SEDANG
33	4	2	3	2	11	SEDANG
34	2	4	3	2	11	SEDANG
35	4	1	3	4	11	SEDANG
36	4	3	5	2	14	TINGGI
37	4	4	3	2	13	SEDANG
38	1	2	1	1	5	RENDAH
39	2	4	1	1	8	SEDANG
40	1	2	1	2	7	RENDAH

RESPONDEN	PENGEMBANGAN KARIER				TOTAL_X2	KATEGORI
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		
41	2	2	3	2	10	SEDANG
42	1	2	1	2	7	RENDAH
43	2	2	1	1	6	RENDAH
44	1	3	1	1	6	RENDAH
45	1	3	3	2	9	SEDANG
46	2	3	3	1	9	SEDANG
47	2	3	3	2	10	SEDANG
48	2	3	3	1	9	SEDANG
49	2	4	3	1	10	SEDANG
50	1	4	3	1	9	SEDANG
51	1	4	1	2	8	SEDANG
52	1	2	1	1	5	RENDAH
53	4	2	3	4	12	SEDANG



Variabel Iklim Organisasi

RESPONDENs	IKLIM ORGANISASI							TOTAL_X3	KATEGORI
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7		
1	3	2	4	2	4	4	4	24	SEDANG
2	4	2	2	3	2	3	2	18	SEDANG
3	2	3	3	1	1	3	4	18	RENDAH
4	2	2	2	3	2	1	3	14	RENDAH
5	4	3	1	3	4	2	4	22	SEDANG
6	3	2	4	3	4	2	4	23	SEDANG
7	3	1	3	4	3	4	4	23	SEDANG
8	2	3	2	4	2	2	3	19	SEDANG
9	4	3	3	4	1	3	3	22	SEDANG
10	4	3	4	4	4	4	4	29	TINGGI
11	3	2	4	4	4	2	3	23	SEDANG
12	3	1	3	4	3	2	3	19	SEDANG
13	1	2	3	3	4	4	4	21	SEDANG
14	2	1	4	4	3	3	3	21	SEDANG
15	2	1	4	4	3	4	3	22	SEDANG
16	3	2	4	4	3	4	3	24	SEDANG
17	4	3	4	4	4	4	3	27	TINGGI
18	4	3	4	4	4	4	4	29	TINGGI
19	4	3	4	4	3	4	4	28	TINGGI
20	4	3	4	4	2	3	4	25	SEDANG
21	4	2	4	3	2	3	3	22	SEDANG
22	4	3	4	3	2	4	3	24	SEDANG
23	4	3	3	4	2	3	4	24	SEDANG
24	3	2	3	3	3	3	3	20	SEDANG
25	3	2	3	3	3	3	2	19	SEDANG
26	4	3	4	4	4	3	3	26	TINGGI
27	4	3	4	3	3	3	3	24	SEDANG
28	4	3	4	4	4	4	4	29	TINGGI
29	3	3	3	3	3	2	2	19	SEDANG
30	4	2	3	3	3	3	2	20	SEDANG
31	2	1	2	2	1	1	1	9	RENDAH
32	3	1	4	3	2	3	4	21	SEDANG
33	3	1	3	2	2	4	4	20	SEDANG
34	3	2	4	3	3	3	4	23	SEDANG
35	4	3	4	4	4	2	4	26	TINGGI
36	4	3	4	4	4	4	4	29	TINGGI
37	3	2	3	3	3	4	4	22	SEDANG
38	4	3	4	4	4	4	4	29	TINGGI
39	4	3	4	3	3	3	3	24	SEDANG
40	4	3	4	4	2	3	4	25	SEDANG

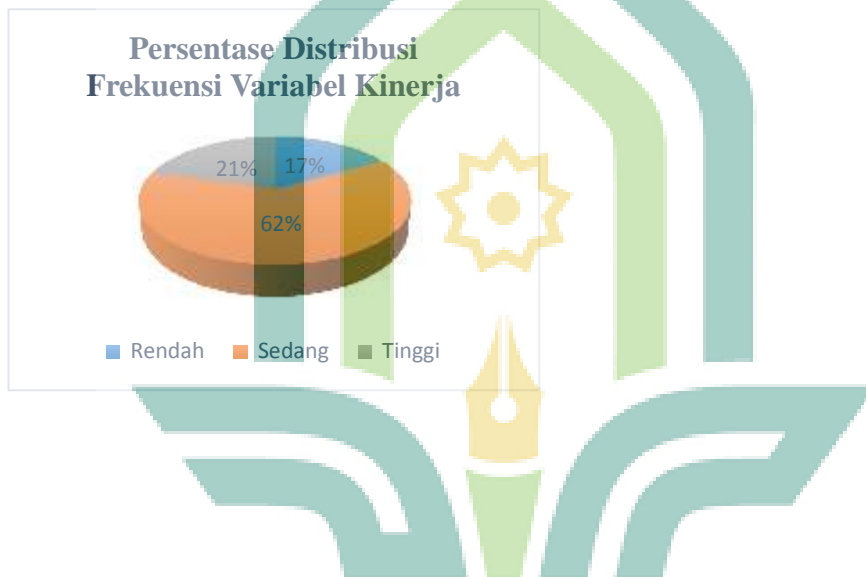
RESPONDENs	IKLIM ORGANISASI							TOTAL_X3	KATEGORI
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7		
41	3	2	3	2	3	2	3	18	SEDANG
42	3	1	4	4	4	4	4	25	SEDANG
43	4	3	4	4	4	4	4	29	TINGGI
44	3	2	3	4	2	2	4	21	SEDANG
45	2	2	4	4	2	3	4	22	SEDANG
46	3	1	4	4	3	4	4	24	SEDANG
47	2	1	3	2	2	2	3	15	RENDAH
48	3	2	3	3	4	3	3	21	SEDANG
49	3	2	3	3	4	3	3	21	SEDANG
50	2	2	3	4	4	3	3	21	SEDANG
51	3	2	4	3	3	3	3	21	SEDANG
52	2	3	3	4	3	4	4	24	SEDANG
53	2	3	3	4	2	4	4	23	SEDANG



Variabel Kinerja

RESPONDEN	KINERJA					TOTAL_Y	KATEGORI
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5		
1	2	3	2	3	4	14	SEDANG
2	3	4	2	3	4	16	SEDANG
3	2	4	2	3	4	15	SEDANG
4	3	4	3	4	4	19	TINGGI
5	2	3	2	3	4	14	SEDANG
6	3	3	2	3	5	16	SEDANG
7	3	4	3	4	5	20	TINGGI
8	3	2	3	3	5	16	SEDANG
9	2	2	2	4	5	15	SEDANG
10	3	4	3	4	2	17	SEDANG
11	3	4	3	3	3	16	SEDANG
12	3	3	2	4	5	17	SEDANG
13	2	3	2	4	4	15	SEDANG
14	3	4	3	4	3	18	SEDANG
15	2	4	3	3	3	15	SEDANG
16	3	4	3	4	4	19	TINGGI
17	3	4	3	3	5	18	TINGGI
18	2	3	3	3	3	14	SEDANG
19	3	4	3	3	5	18	TINGGI
20	3	4	3	4	4	19	TINGGI
21	3	4	3	3	3	16	SEDANG
22	3	4	3	4	4	19	TINGGI
23	3	3	3	4	5	19	TINGGI
24	2	3	2	3	5	15	SEDANG
25	1	3	2	3	4	12	RENDAH
26	2	3	2	3	5	15	SEDANG
27	2	3	2	3	5	15	SEDANG
28	2	4	3	3	3	15	SEDANG
29	2	3	3	4	4	16	SEDANG
30	3	4	3	4	4	19	TINGGI
31	1	1	1	1	2	6	RENDAH
32	3	3	3	4	4	18	SEDANG
33	3	4	3	4	4	19	TINGGI
34	2	3	3	3	4	15	SEDANG
35	2	3	3	4	3	15	SEDANG
36	2	3	3	4	3	15	SEDANG
37	3	4	3	4	2	17	SEDANG
38	3	4	3	4	1	16	SEDANG
39	2	3	2	3	5	15	SEDANG
40	2	4	1	3	5	15	SEDANG
41	1	2	1	2	3	8	RENDAH

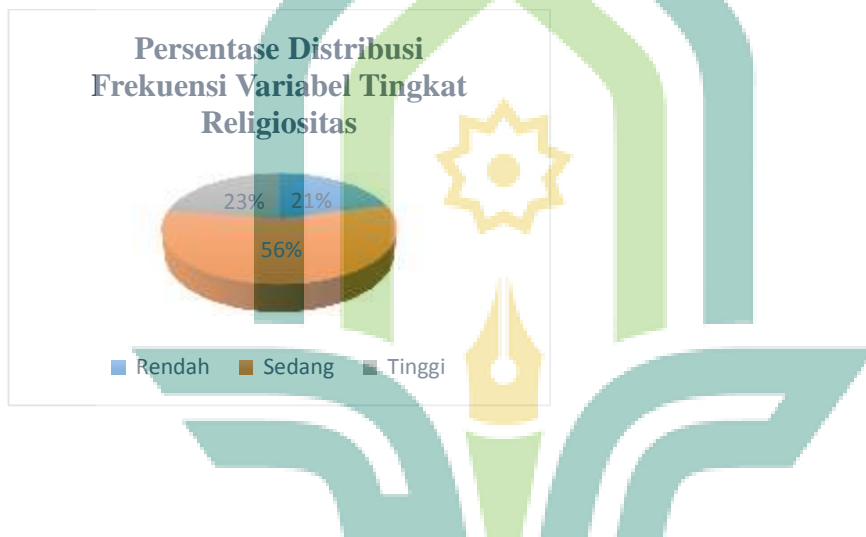
RESPONDEN	KINERJA					TOTAL_Y	KATEGORI
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5		
42	1	2	1	3	4	10	RENDAH
43	3	4	3	4	5	20	TINGGI
44	1	3	2	3	3	12	RENDAH
45	1	2	3	3	4	13	RENDAH
46	1	2	3	4	5	15	SEDANG
47	1	3	2	3	3	12	RENDAH
48	2	3	2	3	3	13	RENDAH
49	3	3	3	3	3	15	SEDANG
50	1	2	1	3	3	9	RENDAH
51	3	3	2	4	3	15	SEDANG
52	3	4	1	4	5	18	SEDANG
53	3	4	1	4	4	16	SEDANG



Variabel Tingkat Religiositas

RESPONDEN	TINGKAT RELIGIOSITAS					TOTAL_M	KATEGORI
	M1	M2	M3	M4	M5		
1	4	3	3	3	2	14	SEDANG
2	4	1	1	1	2	9	RENDAH
3	2	1	1	1	4	9	RENDAH
4	2	1	1	1	2	8	RENDAH
5	4	3	3	3	4	16	TINGGI
6	4	3	1	3	2	13	SEDANG
7	4	3	3	1	4	14	SEDANG
8	4	1	1	3	2	11	SEDANG
9	4	3	3	3	4	16	TINGGI
10	4	3	3	3	4	16	TINGGI
11	4	1	3	1	4	12	SEDANG
12	4	3	3	3	4	16	TINGGI
13	4	3	1	3	4	14	SEDANG
14	4	1	3	3	4	14	SEDANG
15	2	3	1	3	2	11	SEDANG
16	4	3	1	3	2	13	SEDANG
17	2	3	1	3	2	11	SEDANG
18	4	1	1	1	2	9	RENDAH
19	2	1	3	3	2	11	SEDANG
20	4	3	1	3	4	14	SEDANG
21	2	1	1	1	4	9	RENDAH
22	4	3	3	3	2	14	SEDANG
23	2	3	3	3	4	14	SEDANG
24	4	1	1	1	2	9	RENDAH
25	2	1	1	1	1	6	RENDAH
26	2	1	1	3	4	11	SEDANG
27	4	3	3	1	2	13	SEDANG
28	4	1	3	3	2	13	SEDANG
29	2	3	1	3	2	11	SEDANG
30	4	1	1	3	4	13	SEDANG
31	1	3	3	1	1	8	RENDAH
32	2	3	1	1	4	11	SEDANG
33	4	3	1	3	2	13	SEDANG
34	4	3	3	1	4	14	SEDANG
35	4	3	1	1	2	11	SEDANG
36	4	3	3	3	4	16	TINGGI
37	2	1	3	3	4	13	SEDANG
38	4	3	3	3	4	16	TINGGI
39	2	1	3	3	4	13	SEDANG
40	2	1	3	3	4	13	SEDANG

RESPONDEN	TINGKAT RELIGIOSITAS					TOTAL_M	KATEGORI
	M1	M2	M3	M4	M5		
41	2	1	1	1	2	8	RENDAH
42	4	3	3	3	4	16	TINGGI
43	4	3	3	3	4	16	TINGGI
44	4	1	1	1	2	9	RENDAH
45	4	3	1	1	2	11	SEDANG
46	4	3	3	3	4	16	TINGGI
47	2	1	3	1	2	9	RENDAH
48	4	3	3	3	4	16	TINGGI
49	4	1	3	3	4	14	SEDANG
50	4	3	3	3	4	16	TINGGI
51	4	3	3	3	4	16	TINGGI
52	2	3	3	3	4	14	SEDANG
53	4	3	1	3	2	13	SEDANG

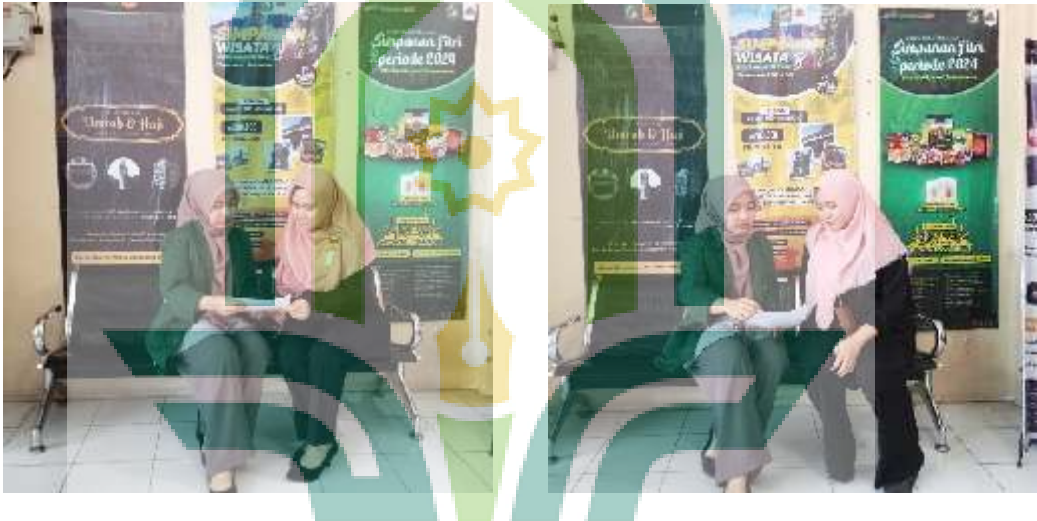


Penerimaan atau Penolakan Hipotesis

No.	Model	Sig.	Kesimpulan
1	Pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)	0.048	H _{a1} ditolak
2	Pengaruh pengembangan karier (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)	0.480	H _{a2} ditolak
3	Pengaruh iklim organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)	0.005	H _{a3} diterima
4	Pengaruh tingkat religiositas (M) dalam memoderasi pengaruh antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)	0.021	H _{a4} diterima
5	Pengaruh tingkat religiositas (M) dalam memoderasi pengaruh antara pengembangan karier (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)	0.304	H _{a5} ditolak
6	Pengaruh tingkat religiositas (M) dalam memoderasi pengaruh antara iklim organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)	0.197	H _{a6} ditolak



Lampiran 7- Dokumentasi Penelitian



Lampiran 8- Daftar Riwayat Hidup

A. IDENTITAS DIRI

Nama : Artanti Talitha Nurfiona
Tempat, tanggal lahir : Tegal, 04 Mei 2022
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Perumahan Medono Indah, Kota Pekalongan
Nama Ayah : Soekono (alm)
Nama Ibu : Murfiningsih
E-mail : artantitalithanurfiona4@gmail.com

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Negeri Podosugih 01 Pekalongan : Lulus tahun 2014
2. SMP Negeri 6 Pekalongan : Lulus tahun 2017
3. SMA Negeri 1 Pekalongan : Lulus tahun 2020

Pekalongan, 26 Januari 2024

Penulis



Artanti Talitha Nurfiona
NIM. 4220077