

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, APRESIASI KERJA, EFIKASI  
DIRI DAN RELIGIOSITAS TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Karyawan Batik Jihan Arum Pekalongan)**

**SKRIPSI**

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



Oleh :

**RIZKI DWI NUR HAMIDAH**

**NIM. 4120176**

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

**2024**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, APRESIASI KERJA, EFIKASI  
DIRI DAN RELIGIOSITAS TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Karyawan Batik Jihan Arum Pekalongan)**

**SKRIPSI**

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



Oleh :

**RIZKI DWI NUR HAMIDAH**

**NIM. 4120176**

**PROGRAM STUDI EKONOMI 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 : Rizki Dwi Nur Hamidah

NIM : 4120176

Judul Skripsi : PENGARUH DISPLIN KERJA, APRESIASI KERJA, EFIKASI  
DIRI DAN RELIGIOSITAS TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Batik Jihan Arum)

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, 1 Juli 2024

Yang Menyatakan,



Rizki Dwi Nur Hamidah

## NOTA PEMBIMBING

Lamp : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdr. Rizki Dwi Nur Hamidah

Yth.

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

Assalamualaikum Wr. Wb.

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

Nama : Rizki Dwi Nur Hamidah

NIM : 4120176

Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, APREASI  
KERJA, EFIKASI DIRI DAN RELIGIOSITAS  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus  
Pada Karyawan Batik Jihan Arum)

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 1 Juli 2024

Pembimbing.



**MUHAMMAD TAUFIO ABADI M.M**

NIP. 199108282019031007



### PENGESAHAN

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

Nama : Rizki Dwi Nur Hamidah  
NIM : 4120176  
Judul Skripsi : PENGARUH DISPLIN KERJA, APRESIASI KERJA,  
EFIKASI DIRI DAN REIGIOSITAS TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan  
Batik Jihan Arum Pekalongan)

Dosen Pembimbing : Muhammad Taufiq Abadi M.M

Telah diujikan pada hari Senin tanggal 22 Juli 2024 dan dinyatakan **LULUS**  
serta diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji,

Penguji I

Penguji II

  
Dr. AM. Muh. Khafidz Ma'shum, M.Ag.  
NIP. 197806162003121003

  
Drajat Stiawan, M.Si.  
NIP. 198301182015031001

Pekalongan, 23 Juli 2024

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

  
Prof. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H.  
NIP. 197502201999032001

## MOTTO

“Allah SWT tidak akan membebani seorang hamba melainkan sesuai dengan kemampuannya”

(Q.S AL-Baqarah:286)

Jangan takut bermimpi, karena mimpi adalah tempat menanam benih harapan dan memetakan cita-cita.

(Suparman)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”

(Boy Chandra)



## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, 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 Syariah di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Berikut ini beberapa persembahan ucapan terima kasih dari penulis kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam membantu terlaksananya penulisan Skripsi ini:

1. Kedua orang tua tercinta yakni Bapak Dul hamid dan Ibu ciyatmi yang selalu mendukung dan mendoakan saya sehingga skripsi ini dapat selesai
2. Untuk kakakku, Mas Ardhi sekeluarga, yang berjasa menyelesaikan sekolahku selalu menyemangati, dan selalu sabar membimbingku
3. Dosen Pembimbing Bapak Muhammad Taufik Abadi M.M terimakasih sudah membimbing saya, saya sangat bersyukur mempunyai dosen pembimbing seperti ibu
4. Untuk Amira nur hasanah yang selalu aku repotkan selama mengerjakan skripsi ini dan teman-teman dekat ontien feby janah hana hayati terimakasih sudah mau jadi bestie selama dikampus.
5. Dan untuk Farhan yang selalu ada selalu support dan selalu membantu apapun yang terjadi terimakasih banyak, dan semua pihak yang saya tidak bisa sebutkan

## ABSTRAK

### **RIZKI DWI NUR HAMIDAH. Pengaruh Disiplin Kerja, Apresiasi Kerja, Efikasi Diri dan Religiositas terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Batik Jihan Arum Pekalongan).**

Pada zaman sekarang persaingan didunia bisnis sangatlah ketat. Setiap bisnis berusaha untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawannya. Untuk itu seorang pemimpin perlu mencari cara atau solusi untuk menaikkan kinerja karyawannya. Dilaksanakannya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, apresiasi kerja, efikasi diri dan religiositas terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode kuesioner dengan menggunakan sampel sebanyak 100 responden. Adapun sampel didapat dari seluruh populasi atau seluruh karyawan yang bekerja di Batik Jihan Arum. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan software *Eviews 10*.

Hasil uji hipotesis menunjukkan: Pertama, variabel disiplin kerja memperoleh hasil nilai t hitung  $6.089181 > t$  tabel (1,984) dengan nilai prob. sebesar  $0,000 < \alpha$  (0,05). jadi dapat disimpulkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, variabel apresiasi kerja memperoleh hasil nilai t hitung  $5.977711 > t$  tabel (1,984) dengan nilai prob. sebesar  $0,000 < \alpha$  (0,05)., jadi dapat disimpulkan apresiasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, variabel efikasi diri memperoleh hasil nilai t hitung  $-0.791269 < t$  tabel (1,984) dengan nilai prob. sebesar  $0,4308 > \alpha$  (0,05). jadi dapat disimpulkan efikasi diri secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keempat, variabel religiositas memperoleh hasil nilai t hitung  $0.895948 < t$  tabel (1,984) dengan nilai prob. sebesar  $0,3725 > \alpha$  (0,05), jadi dapat disimpulkan religiositas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kelima, variabel pengaruh disiplin kerja, apresiasi kerja, efikasi diri dan religiositas secara simultan memperoleh hasil nilai F hitung  $280,51 > F$  tabel (2,46) dengan nilai prob. sebesar  $0,000 < \alpha$  (0,05), jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, apresiasi kerja, efikasi diri dan religiositas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kiinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Apresiasi Kerja, Efikasi Diri, Religiositas, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

**RIZKI DWI NUR HAMIDAH. The Effect of Work Discipline, Work Appreciation, Self-Efficacy and Religiosity on Employee Performance (Case Study on Batik Jihan Arum Pekalongan Employees).**

Nowadays, competition in the business world is very tight. Every business strives to increase the productivity or performance of its employees. For this reason, a leader needs to find ways or solutions to improve employee performance. This study aims to determine the effect of work discipline, work appreciation, self-efficacy and religiosity on employee performance.

This research is a type of quantitative research. The data collection method in this study was a questionnaire method using a sample of 100 respondents. The sample is obtained from the entire population or all employees who work at Batik Jihan Arum. This study uses multiple linear regression analysis methods with the help of Eviews 10 software.

The results of hypothesis testing show: First, the work discipline variable obtained the results of the t value of  $6.089181 > t$  table (1.984) with a prob. value of  $0.000 < \alpha$  (0.05). so it can be concluded that work discipline partially has a significant effect on employee performance. Second, the work appreciation variable obtained the results of the t value of  $5.977711 > t$  table (1.984) with a prob. value of  $0.000 < \alpha$  (0.05)., so it can be concluded that work appreciation partially has a significant effect on employee performance. Third, the self-efficacy variable obtained the results of the t value  $-0.791269 < t$  table (1.984) with a prob. value of  $0.4308 > \alpha$  (0.05). so it can be concluded that self-efficacy partially has no significant effect on employee performance. Fourth, the religiosity variable obtained the results of the t value  $0.895948 < t$  table (1.984) with a prob value of  $0.3725 > \alpha$  (0.05), so it can be concluded that religiosity partially has no significant effect on employee performance. Fifth, the variable effect of work discipline, work appreciation, self-efficacy and religiosity simultaneously obtained the results of the calculated F value of  $280.51 > F$  table (2.46) with a prob. value of  $0.000 < \alpha$  (0.05), so it can be concluded that work discipline, work appreciation, self-efficacy and religiosity simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Work Appreciation, Self-Efficacy, Religiosity, Employee Performance

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya sampaikan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Apresiasi Kerja, Efikasi Diri dan Religiositas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada karyawan Batik Jihan Arum) Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya sampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Zaenal Mustakim, M.Ag selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Sinta Dewi Rismawati, S.H, M.H selaku Dekan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
3. Bapak Dr. Tamamudin, M.M selaku Wakil Dekan bidang Akademik dan Kelembagaan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
4. Bapak Muhammad Aris Safi'i, M.M selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
5. Bapak Muhammad Taufik Abadi, M.M selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini
6. Ibu Prof. Dr. Hj.Susminingsih, M.Ag selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA)
7. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral
8. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam

penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>SAMPUL HALAMAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA .....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA PEMBIMBING .....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xxiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xxiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xxv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	12
E. Sistematika Pembahasan.....	12
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>15</b>
A. Landasan Teori .....	15
1. Teori Atribusi .....	15
2. Disiplin Kerja .....	16
3. Apresiasi Kerja.....	18
4. Efikasi diri .....	19
5. Religiositas .....	21
B. Telaah Pustaka .....	24
C. Kerangka Berpikir.....	28
D. Hipotesis .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A. Jenis Penelitian .....	34
B. Pendekatan Penelitian .....	34
C. Setting Penelitian .....	34
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	35
D. Variabel Penelitian.....	36
E. Sumber Data .....	38
F. Metode Analisis Data.....	39

<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>47</b>
A. Analisis Data .....	47
1. Statistik Deskriptif.....	47
2. Uji Instrumen.....	49
a) Uji Validitas.....	49
b) Uji Reabilitas .....	51
3. Uji Asumsi Klasik .....	51
4. Uji Regresi Linear Berganda.....	54
B. Pembahasan .....	59
a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	59
b. Pengaruh Apresiasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	60
c. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan.....	61
d. Pengaruh Disiplin Kerja, Apresiasi Kerja, Efikasi Diri, dan Religiositas terhadap Kinerja Karyawan.....	63
 <b>BAB V PENUTUP.....</b>	 <b>65</b>
A. Kesimpulan.....	65
B. Saran .....	66
1. Saran untuk Perusahaan.....	66
2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya.....	67
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	 <b>68</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>73</b>
<b>RIWAYAT HIDUP PENULIS.....</b>	<b>95</b>



## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

### A. Konsonan

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	ĥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ya
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)

ظ	Za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ya

## B. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

### 1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	A
ِ	Kasrah	I	I
ُ	Dammah	U	U

## 2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اِيّ..	Fathah dan ya	Ai	a dan u
اُوّ..	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سئِلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

## C. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel Transliterasi *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
------------	------	-------------	------

اَ..ىَ..اَ..	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ىِ..	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
وُ..	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla

- رَمَى ramā

- قِيلَ qīla

- يَقُولُ yaqūlu

#### D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

##### 1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

##### 2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl
- الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/  
al-madīnatul munawwarah
- طَلْحَةَ talhah

#### E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala
- الْبِرُّ al-birru

#### F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

## 2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya. Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

## G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khuẓu

- شَيْءٌ syai'un

- النَّوْءُ an-nau'u

- إِنَّ inna

## H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/Wa innallāha

lahuwa khairurrāziqīn

- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursāhā

## I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri

itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/ Alhamdu lillāhi

rabbil `ālamīn

- الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ عَفُورٌ رَحِيمٌ Allaāhu gafūrun rahīm

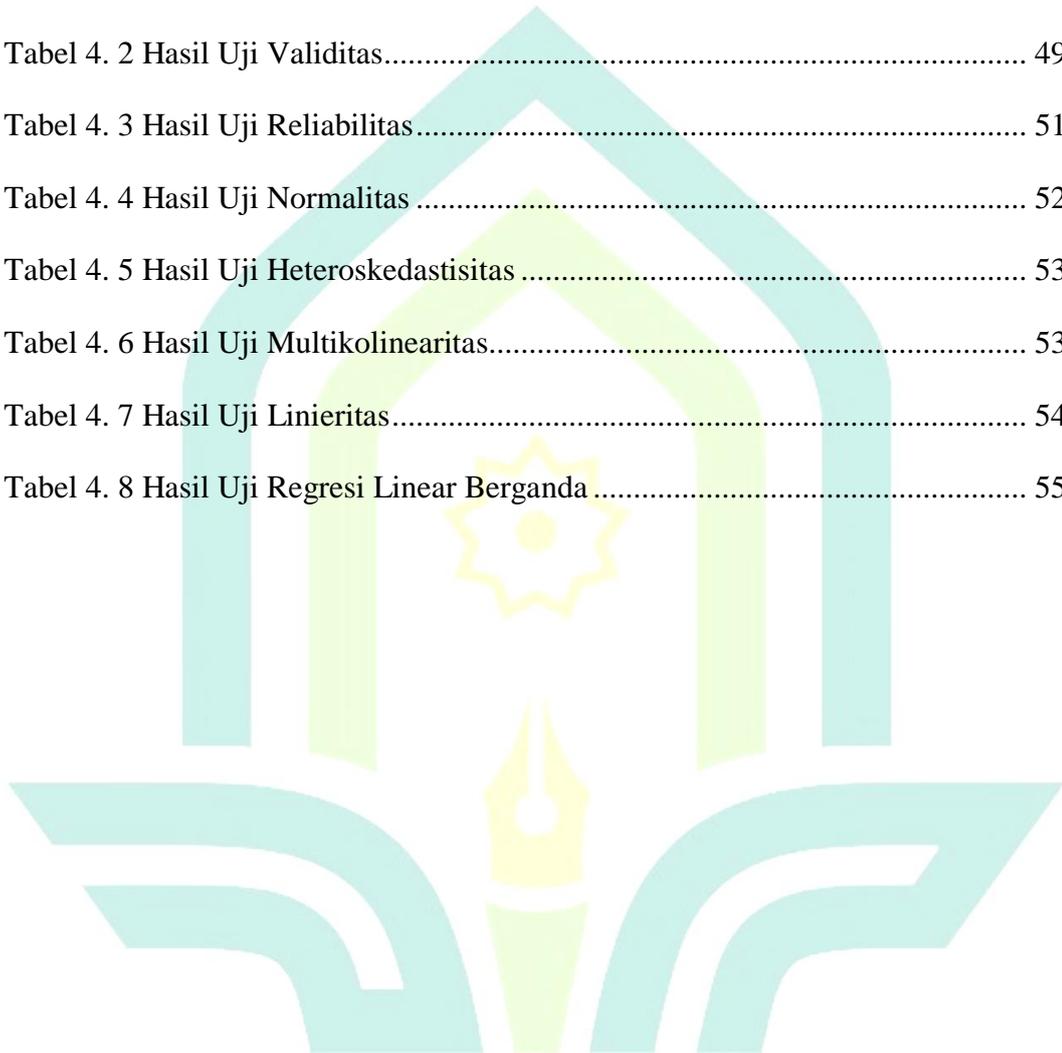
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī`an/ Lillāhil-amru jamī`anv

## J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

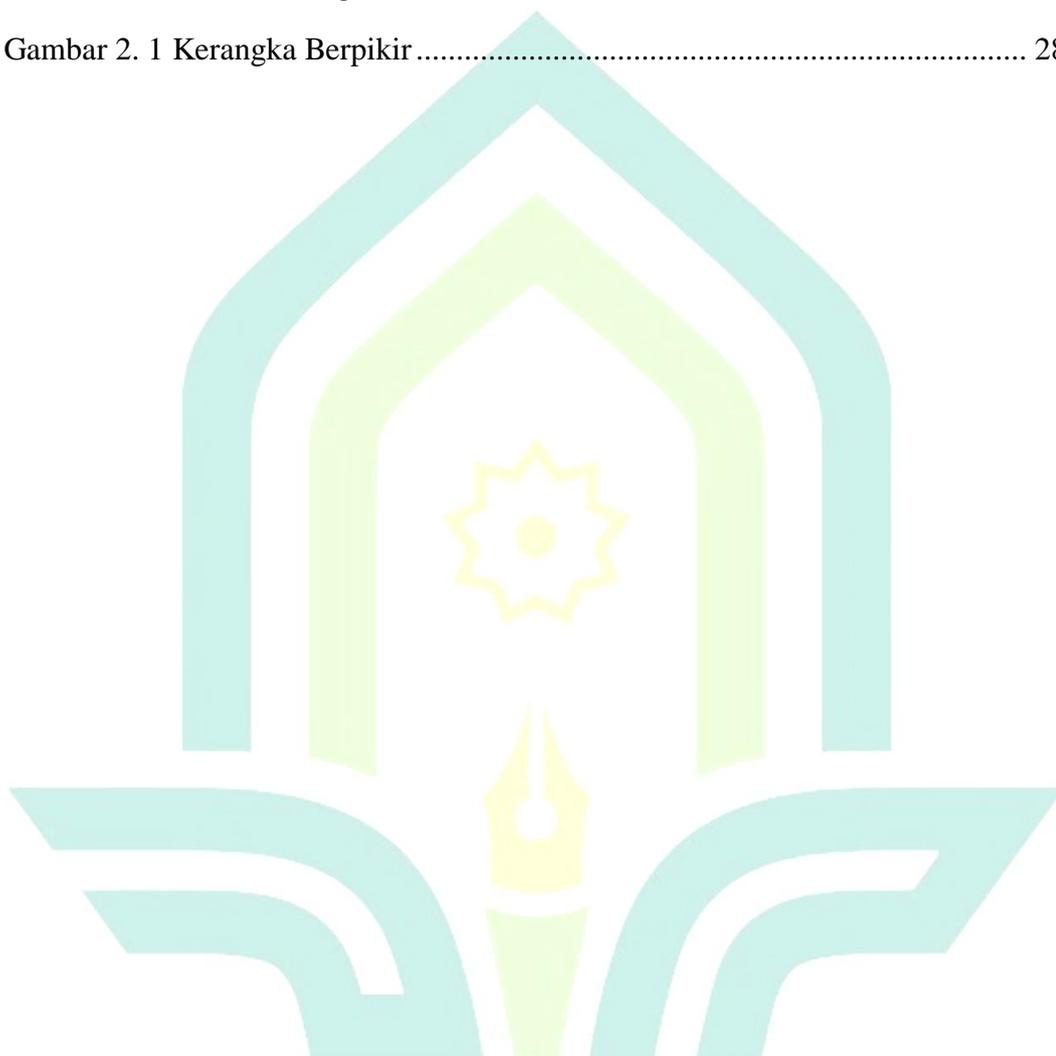
## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 4. 1 Hasil Statistik Deskriptif.....	47
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas.....	49
Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4. 4 Hasil Uji Normalitas .....	52
Tabel 4. 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	53
Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4. 7 Hasil Uji Linieritas.....	54
Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	55



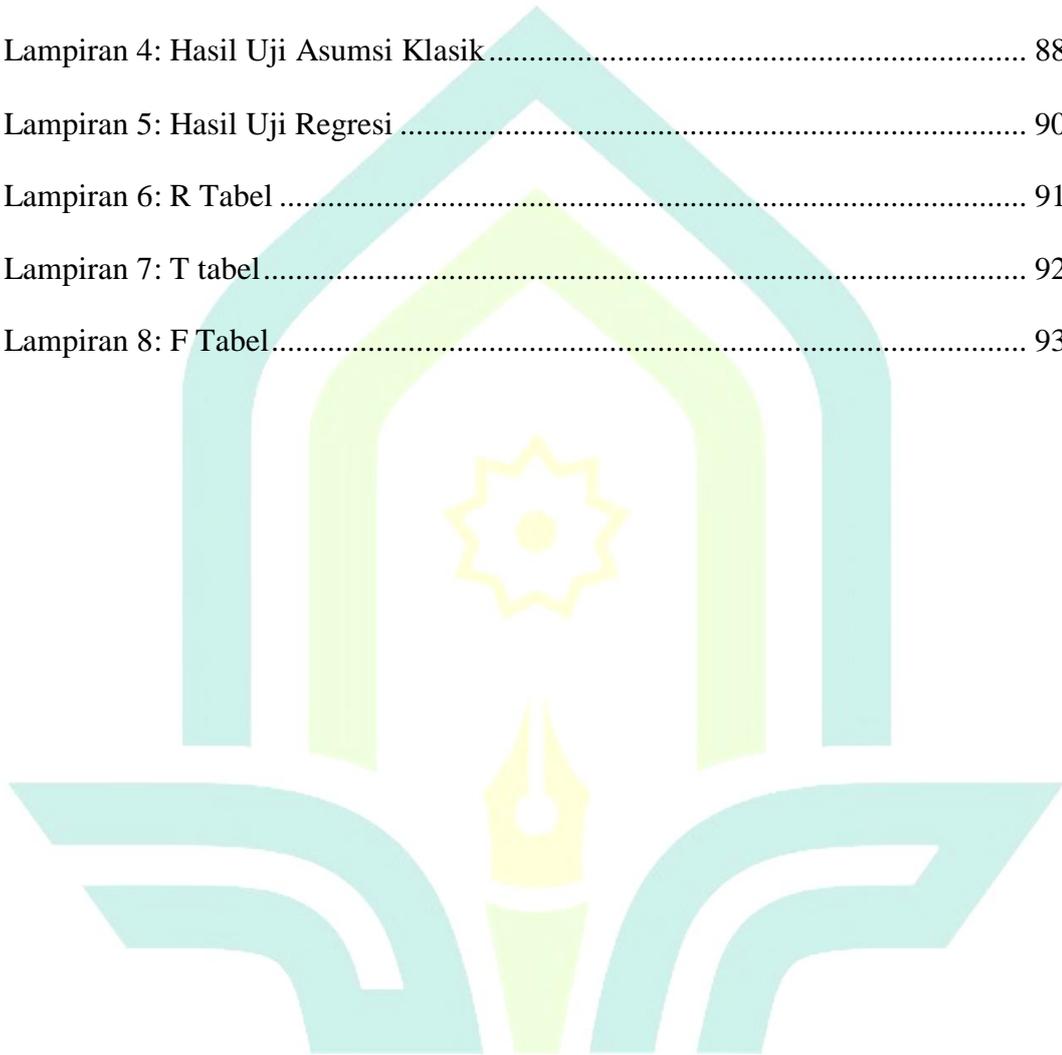
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Peningkatan Jumlah Karyawan.....	8
Gambar 1. 2 Grafik Peningkatan Jumlah Produksi .....	9
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir .....	28



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuisisioner Penelitian .....	73
Lampiran 2: Data Mentah Penelitian .....	82
Lampiran 3: Hasil Uji Instrumen .....	87
Lampiran 4: Hasil Uji Asumsi Klasik .....	88
Lampiran 5: Hasil Uji Regresi .....	90
Lampiran 6: R Tabel .....	91
Lampiran 7: T tabel .....	92
Lampiran 8: F Tabel .....	93



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada zaman sekarang persaingan di dunia bisnis sangatlah ketat. Setiap bisnis berusaha untuk meningkatkan produktivitas atau kinerja karyawannya. Untuk itu seorang pemimpin perlu mencari cara atau solusi untuk menaikkan kinerja karyawannya. Hal tersebut penting, karena ketika seseorang melakukannya dengan baik akan menunjukkan bahwa mereka merasa puas dan menghargai apa yang mereka lakukan, yang mengarah pada penyelesaian tugas yang lebih cepat dan hasil yang lebih baik.

Menurut Muis, Jufrizen, & Fahmi dalam (Map, 2022) kinerja adalah hasil pekerjaan yang diselesaikan seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, dan itu tergantung pada waktu, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan. Kinerja perusahaan biasanya berbanding lurus dengan bagaimana kinerja para karyawannya, bila kinerja karyawannya baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan pasti menginginkan para karyawan memiliki prestasi dan skill yang memadai, karena dengan demikian akan memberikan performa yang maksimal bagi perusahaan (Maswar, 2020). Sumber daya manusia yang sangat besar berdampak pada seberapa baik suatu organisasi mencapai tujuannya.

Masalah cenderung terjadi di institusi atau bisnis, bahkan dengan perencanaan terbaik. Oleh karena itu, organisasi harus melakukan semua yang mungkin untuk memungkinkan karyawan bekerja dengan santai, nyaman, bebas

dari ketegangan atau kecemasan. Perusahaan akan menuntut karyawannya untuk bekerja dengan baik agar dapat bersaing dalam dunia bisnis saat ini. Pada dasarnya, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu dan terampil, namun perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang bisa bekerja lebih giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan (Suhardi et al., 2021).

Kinerja yang baik dari pegawai bisa menjamin peningkatan mutu dan produktivitas perusahaan, sehingga tujuan jangka pendek maupun jangka panjang dapat dicapai. salah satu strategi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan mungkin melibatkan penggunaan strategi yang tepat dan mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Kinerja seorang karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan, memberikan kemampuan untuk bersaing dalam dunia bisnis dan menumbuhkan potensi komersial jangka Panjang (Surya & Susanti, 2021).

Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi yang efektif dan penempatan yang sesuai. Pada perusahaan Batik Jihan Arum menerapkan komunikasi yang efektif antara atasan dan karyawan maupun sesama karyawan. Hal itu dilakukan untuk membangun suasana kerja yang baik. Selain itu, penempatan yang sesuai juga telah diterapkan pada Perusahaan Batik Jihan Arum. Menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian dan minat yang diinginkan dapat membantu meningkatkan kinerja. Penempatan yang sesuai dapat membuat karyawan merasa lebih termotivasi dan memiliki

kontribusi yang lebih besar. Selain aspek diatas, terdapat beberapa aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja.

Menurut Sinambela dalam (Herwanto & Radiansyah, 2022) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan tersebut untuk mewujudkan tujuannya.

Peraturan perusahaan dan norma sosial harus diikuti setiap karyawan dalam perusahaan akan memperoleh manfaat dari disiplin jika dimiliki oleh setiap karyawan. Disiplin kerja adalah karyawan yang memiliki sikap yang benar di tempat kerja mengikuti semua aturan untuk memastikan bahwa tindakan mereka tetap berada dalam batas yang ditetapkan oleh bisnis. Karyawan akan melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan jika ada disiplin yang baik, yang akan mengurangi terjadinya kelalaian dalam penyelesaian tugas. Perusahaan dengan disiplin staf yang baik dapat meningkatkan kinerja karena beroperasi dengan benar dan terukur (Putri, 2018).

Apresiasi kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Apresiasi kerja dapat mendorong produktivitas kerja karyawan.

Karyawan akan merasa dihargai dan diakui ketika mereka tahu kerja keras mereka dihargai. Penghargaan dapat didefinisikan sebagai bentuk pengakuan atas prestasi tertentu yang diberikan oleh individu atau perusahaan, salah satunya dalam bentuk manfaat tambahan yang meningkatkan kesejahteraan karyawan. (Pramesti, 2019).

Selain apresiasi, *self-efficacy* telah terbukti membantu orang menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dan membangun hubungan yang lebih kuat dengan pemimpin mereka, sedangkan efikasi diri yang buruk membuat bisnis sulit untuk berkembang (Herawati, 2020).

Pentingnya peran sumber daya manusia membuat para pelaku bisnis berlomba-lomba mencari sumber daya manusia untuk meningkatkan persaingan usaha untuk memperoleh keuntungan dan mencapai tujuan-tujuannya. Perusahaan Batik Jihan Arum menginginkan kinerja perusahaan yang baik. Maka dari itu kinerja karyawan sangat diperlukan dan diperhatikan. Menyinggung masalah peningkatan tenaga kerja perusahaan perlu untuk memperhatikan efikasi diri (*self-efficacy*).

Faktor yang mendorong kinerja karyawan adalah dengan mengukur efikasi diri agar percaya pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tindakan yang dilakukan untuk pencapaian yang optimal. Efikasi diri mempengaruhi inovasi, imbalan diberikan kepada karyawan jika perusahaan puas dengan kemampuan karyawannya. Jika inovasi tinggi maka akan memberikan efikasi diri yang baik dan akan membuahkan kinerja yang bagus. Menurut Sultan dan Tareen mendefinisikan *self-efficacy* sebagai kepercayaan seseorang terhadap

pekerjaannya untuk menyelesaikan tugas dengan kurun waktu yang tepat (Desiana, 2019).

Efikasi diri dapat digunakan untuk mengatasi hambatan dan mencapai tujuan yang diinginkan, seorang karyawan harus memiliki kepercayaan pada kemampuan mereka untuk menghadapi dan memecahkan tantangan yang mereka hadapi dalam berbagai tempat. Mereka juga harus dapat memutuskan langkah apa yang harus diambil untuk menyelesaikan tugas atau masalah tertentu (Mega Langi, 2022).

Faktor terakhir yang menjadi pertimbangan dalam peningkatan kinerja karyawan yaitu religiositas. Religiositas karyawan mengacu pada tingkat keterlibatan dan ekspresi spiritual atau keagamaan karyawan di tempat kerja. Setiap individu dapat memiliki nilai-nilai dan keyakinan keagamaan yang berbeda, dan pemahaman perusahaan terhadap religiositas karyawan dapat memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Salah satu aspek terkait dengan konsep religiositas karyawan di perusahaan yaitu penyediaan fasilitas beribadah dan melakukan agenda keagamaan.

Pada Perusahaan Batik Jihan Arum menerapkan kedua konsep diatas. Perusahaan menyediakan tempat beribadah dengan sarana prasarana ibadah yang cukup lengkap. Selain itu, terdapat agenda rutinan Kamis Kliwon yang dilaksanakan setiap bulannya.

Berdasarkan survei yang dilakukan, seluruh karyawan pada perusahaan Batik Jihan Arum beragama islam. Keimanan seorang muslim harus selalu

tercermin pada aktivitas sehari-hari sebagai bentuk tanggung jawab kepada Allah SWT, karena setiap manusia mempunyai kewajiban untuk selalu menjalankan ajaran islam secara utuh. Religiositas adalah seberapa besar keimanan seseorang, seberapa kuat terhadap ilmu, seberapa kuat terhadap penerapan aturan dan ibadah, serta bagaimana perasaan seseorang serta seberapa dalam keyakinannya terhadap agama. Religiositas mengandung makna hubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa. Kekuatan yang muncul dari hubungan ini adalah menaati perintah-Nya dan menjauhi segala larangan-Nya. Seseorang yang selalu berpegang teguh pada keyakinannya akan selalu menunjukkan perilaku yang tercermin dalam kehidupan pribadi dan sosialnya. Keyakinan, ilmu agama, pengamalan, pengamalan keagamaan, dan pengalaman semuanya dapat berdampak pada religiositas seseorang. Terdapat keterkaitan antara religiositas dan aktivitas kerja terhadap sikap diri seorang karyawan yang telah memiliki landasan dan perasaan religius yang kuat sehingga memotivasi mereka untuk melakukan yang terbaik dalam suatu pekerjaan (Maulana, Fahrullah, 2020).

Dalam islam, religiositas dapat diartikan sebagai kepatuhan yang ketat terhadap ajaran agama islam. Firman Allah dalam Surat Al-Baqarah/2: 208 Al-Qur'an adalah sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ادْخُلُوا فِي السِّلْمِ كَآفَّةً وَلَا تَتَّبِعُوا خُطُوَاتِ الشَّيْطَانِ إِنَّهُ لَكُمْ عَدُوٌّ مُّبِينٌ

“Hai orang-orang yang beriman, masuklah seluruh Islam dan janganlah kamu mengikuti jalan setan.” Sesungguhnya setan adalah musuh yang tangguh.”

Dalam islam mengajarkan umat mempunyai iman yang kuat, bukan berfokus pada beberapa aspek saja. Islam sebagai agama yang lengkap

mempunyai beberapa aspek atau dimensi. sebagai umat islam, segala aktivitas sehari-hari seperti ekonomi, sosial, politik, dan lain-lain wajib dilandasi oleh ajaran islam dan dilakukan sebagai ibadah kepada Allah. Setiap manusia memiliki agamanya masing-masing, menurut Glock dan Stark, yang berpendapat bahwa seseorang mempunyai lima dimensi atau ukuran yaitu agama, praktik keagamaan, pengalaman, pengetahuan agama, dan praktik. Kelima dimensi ini kemudian akan digunakan untuk mengukur religiositas (Qurrotul 'Ain, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Prabu & Wijayanti, 2016), terdapat pengaruh positif antara penghargaan atau apresiasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Santoso, 2018) dan (Setyobudi, 2017), menunjukkan terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (H. Maulana & Fahrullah, 2020) menyatakan bahwa religiositas tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa penelitian tersebut, peneliti tertarik untuk membuktikan kembali bahwa semua variabel saling berpengaruh.

Kabupaten Pekalongan terkenal akan banyaknya usaha batik. Dimana batik merupakan salah satu ciri khas yang paling mencolok dari Kabupaten Pekalongan. Salah satu pengusaha batik yang terdapat di kabupaten tersebut yaitu Batik Jihan Arum. Batik Jihan Arum berlokasi di Jl. KH Ahmad Ilyas Jaza Gg.4 No.6 RT.16 RW.05 Simbang Kulon Buaran pekalongan dan memiliki karyawan sebanyak 100 orang. Pada 3 tahun terakhir ini, penjualan dari batik ini

terus mengalami peningkatan. Hal tersebut ditandai dengan bertambahnya karyawan yang bekerja di Batik Jihan Arum. Pada tahun 2020 karyawan yang berada di Batik Jihan Arum berjumlah 50 orang dan pada tahun 2023 sudah mencapai 100 orang karyawan. Dari 100 orang tersebut dibagi kedalam beberapa bagian sesuai dengan keahliannya masing-masing dengan rincian 40 orang penjahit, 20 orang tukang lubang kancing, 20 orang *finishing* dan 20 orang menjaga toko. Dimana untuk cara kerjanya sendiri terbagi di beberapa tempat IDRT (Industri Dalam Rumah Tangga) atau konveksi yaitu di kecamatan Karangdadap, Bojong, Wonopringgo dan Buaran. Perkembangan bertambahnya karyawan tersebut dapat dilihat pada grafik dibawah ini.

Gambar 1. 1 Grafik Peningkatan Jumlah Karyawan



(Sumber: Imam Rosyidin, data yang diolah, 2024)

Untuk jumlah produksinya sendiri kurang lebih mencapai 6.000 kodi dan jumlah omsetnya mencapai 4.800.000.000 pada tahun 2020. Untuk jumlah produksinya sendiri kurang lebih mencapai 9.600 kodi dan jumlah omsetnya mencapai 7.680.000.000 pada tahun 2023. Hal tersebut ditunjukkan dalam sebuah grafik dan tabel dibawah ini.

Gambar 1. 2 Grafik Peningkatan Jumlah Produksi



(Sumber: Imam Rosyidin, data yang diolah,2024)

Pada perusahaan Batik Jihan Arum menerapkan target kerja yang harus dicapai setiap harinya. Dengan adanya target kerja yang diterapkan, karyawan diharuskan disiplin pada perusahaan. Disiplin kerja memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan dan berkontribusi pada keberhasilan operasional perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempromosikan dan memelihara budaya kerja yang mendukung tingkat disiplin yang tinggi di antara karyawan.

Apresiasi kerja yang diberikan oleh perusahaan Batik Jihan Arum kepada karyawannya manfaat berbentuk bonus uang pada gaji yang diterima setiap minggunya. Konsep apresiasi kerja menjadi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan motivasi serta kesejahteraan karyawan maupun perusahaan.

Setiap seminggu sekali perusahaan Batik Jihan Arum mengadakan evaluasi terhadap kinerja karyawannya. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketrampilan yang dimiliki karyawan. Selain itu, karyawan diharapkan dapat mengembangkan ketrampilannya masing-masing.

Respon baik dan dukungan dari perusahaan juga diberikan melalui ucapan maupun pemberian bonus atas kinerja karyawannya. Berdasarkan penjelasan diatas, perusahaan berharap dapat menjadi kontribusi pada peningkatan efikasi diri karyawan.

Kesuksesan Batik Jihan Arum tidak lepas dari kinerja optimal para karyawannya. Berdasarkan pengamatan, Batik Jihan Arum juga menciptakan budaya kerja yang memperhatikan nilai-nilai keagamaan, artinya secara tidak langsung memberikan arahan kepada para karyawannya untuk selalu mengutamakan hal-hal yang kekal dalam aktivitas pekerjaannya.

Berdasarkan uraian yang pada latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh disiplin kerja, apresiasi kerja, efikasi diri dan religiositas terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Batik Jihan Arum).

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Batik Jihan Arum Pekalongan?
2. Apakah apresiasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Batik Jihan Arum Pekalongan?
3. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan Batik Jihan Arum Pekalongan?
4. Apakah religiositas berpengaruh terhadap kinerja karyawan Batik Jihan Arum Pekalongan?

5. Apakah disiplin kerja, apresiasi kinerja, efikasi diri dan religiositas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Batik Jihan Arum Pekalongan?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Batik Jihan Arum Pekalongan.
2. Untuk mengetahui apakah apresiasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Batik Jihan Arum Pekalongan.
3. Untuk mengetahui apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan Batik Jihan Arum Pekalongan.
4. Untuk mengetahui apakah religiositas berpengaruh terhadap kinerja karyawan Batik Jihan Arum Pekalongan.
5. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, apresiasi kinerja, efikasi diri dan religiositas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Batik Jihan Arum Pekalongan.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Peneliti atau penulis bisa menggali lebih dalam lagi pengetahuan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya dalam hal disiplin kerja, apresiasi kerja, efikasi diri dan religiositas.

## 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan Batik Jihan Arum, khususnya dalam memperhatikan disiplin kerja, apresiasi kerja, efikasi diri dan religiositas setiap karyawannya.

## 3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang diharapkan bisa memberikan kontribusi untuk mengembangkan riset SDM serta sebagai acuan untuk penelitian dengan topik yang serupa.

## **E. Sistematika Pembahasan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

### **BAB II TELAAH PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI**

Memuat uraian tentang telaah pustaka terdahulu dan landasan teori yang relevan.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Memuat secara rinci metode penelitian yang digunakan peneliti beserta justifikasi/alasannya, pendekatan penelitian, setting penelitian, populasi/subjek penelitian, instrument yang digunakan, teknik pengumpulan data penelitian, variable penelitian serta analisis data.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berisi: (1) Hasil Penelitian, klasifikasi bahasan yang disesuaikan dengan rumusan masalah atau focus penelitiannya, (2) Pembahasan, dimana merupakan

penjabaran hasil penelitian dan keterkaitannya dengan landasan teori yang digunakan, dapat disusun secara sub bahasan satu dengan yang lain secara terpisah atau dapat digabung menjadi satu kesatuan.

## BAB V PENUTUP

Bab terakhir berisi kesimpulan, saran-saran atau rekomendasi. Kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh penemuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian. Kesimpulan diperoleh berdasarkan hasil dari teknik pengupulan data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya. Saran-saran dirumuskan berdasarkan hasil penelitian, berisi uraian mengenai langkah-langkah apa yang perlu diambil oleh pihak-pihak terkait dengan hasil penelitian yang bersangkutan. Saran diarahkan pada dua hal, yaitu:

1. Saran dalam usaha memperluas hasil penelitian, misalnya disarankan perlunya diadakan penelitian lanjutan.
2. Saran untuk menentukan kebijakan di bidang-bidang terkait dengan masalah atau fokus penelitian.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian Ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja, apresiasi kerja, efikasi diri, dan religiositas terhadap kinerja karyawan pada Batik Jihan Arum. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus fokus pada peningkatan disiplin melalui kebijakan yang ketat, pelatihan, dan sistem penghargaan yang mendukung.
2. Apresiasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Memberikan penghargaan dan pengakuan yang layak kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.
3. Efikasi diri tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya memprioritaskan faktor lain yang lebih berpengaruh, meskipun tetap penting untuk menyediakan program pengembangan keterampilan secara umum.
4. Religiositas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen tidak perlu memfokuskan upaya pada aspek ini dalam konteks peningkatan kinerja, namun tetap perlu menjaga lingkungan kerja yang inklusif dan menghormati keyakinan karyawan.

5. Disiplin kerja, apresiasi kerja, efikasi diri dan religiositas secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang mencakup berbagai faktor ini dapat menciptakan strategi pengelolaan kinerja yang lebih komprehensif dan efektif.

## **B. Saran**

### **1. Saran untuk Perusahaan**

Perusahaan harus fokus pada peningkatan disiplin kerja melalui program pelatihan yang menekankan pentingnya disiplin, kebijakan yang ketat, dan sistem penghargaan bagi karyawan yang disiplin. Selain itu, perusahaan perlu mengembangkan sistem apresiasi yang efektif, seperti bonus, sertifikat penghargaan, dan pengakuan publik, untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Meskipun efikasi diri tidak menunjukkan pengaruh signifikan, program pengembangan keterampilan tetap penting untuk meningkatkan kompetensi karyawan secara umum.

Perusahaan juga perlu memastikan lingkungan kerja yang inklusif dan menghormati keyakinan religius karyawan untuk menjaga harmoni di tempat kerja. Mengadopsi pendekatan holistik dalam pengelolaan kinerja dengan mempertimbangkan disiplin kerja, apresiasi kerja, efikasi diri, dan religiositas secara bersama-sama dapat membantu meningkatkan kinerja secara lebih komprehensif dan efektif.

### **2. Saran untuk Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya sebaiknya mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti motivasi,

kepuasan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Menggunakan metode penelitian yang beragam, seperti studi longitudinal atau metode kualitatif, dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dinamika yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, melibatkan sampel yang lebih bervariasi dari berbagai industri, tingkat pekerjaan, dan latar belakang budaya dapat meningkatkan generalisasi temuan penelitian



## DAFTAR PUSTAKA

- Antares, Z., & Lestariningsih, M. (2019). Pengaruh Self Efficacy, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Orang Tua Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(11).
- Anugrahadi, Y. D., & Prasetyo, A. (2019). Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, Dan Pelatihan Islam Pada Karyawan Pt. Asuransi Takaful Keluarga Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 5(8), 680. <https://doi.org/10.20473/vol5iss20188pp680-698>
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*.
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). pengaruh sekf efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan(Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 30. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p02>
- Aryanti, A. E. (2022). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Studi Empiris pada PDAM Kota Magelang)*.
- Aryanto, U. (2018). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Bintang Ghaliyan Ibnunas, T. H. (2021). Pengaruh religiusitas dan pengetahuan produk halal terhadap penilaian produk halal dan minat pembelian produk halal. *Ekobis*, 01(2), 85–100. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i2.10105>
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri terhadap kinerja karyawan melalui inovasi sebagai variabel intervening (studi pada sekretariat dan Humas PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7, 382–392.
- Fadillah, A. Z., & Nasution, J. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt. Balai Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. *JIP - Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3831–3836. <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/view/1424/1130>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Hasanah, H., & Fadlilah, A. (2018). Problem Religiusitas dan Coping Spiritual pada Anak Berhadapan Hukum. *Sawwa: Jurnal Studi Gender*, 13(1), 67. <https://doi.org/10.21580/sa.v13i1.2474>
- Haslinda, dan J. M. (2016). Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran terhadap Kinerja Organisasi dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating pada Pemerintah Daerah Wajo. *Ilmiah Akuntansi Peradaban*, 10.
- Herawati, A., Shihab, M., & Wardah, W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Self Efficacy Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Indoprima Gemilang Surabaya. *Media Mahardhika*, 19(1), 82–91. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i1.199>

- Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2019). pengaruh worklife balance terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). In UMMagelang Conference Series Herlambang, H. C., & Murnin. *In UMMagelang Conference Series*, (pp. 558-566).
- Herwanto, & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Journal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408–1418.
- Iimaaniyah, (2019). Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Kusuma, M., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. *Sosiohumanitas*, 20(2), 54–63.
- Liana, L. (2009). Penggunaan MRA dengan SPSS untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating terhadap Hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen. *Teknologi Informasi DINAMIK*, XIV(2), 90–97.
- Map, J. (2022). Analisis Pengaruh Reward, Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Targeting Sebagai Variabel Intervening Pada Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 5(3), 288–303. <https://doi.org/10.37504/map.v5i3.437>
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Maulana, H., & Fahrullah, A. (2020). Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 3(3), 90–99. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v3n3.p90-99>
- Maulana, R. (2019). Analisis Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah. *UIN Ar-Raniry Banda Aceh*, 1–88.
- Mega Langi, C., Tewal, B., Dotulong, L. O., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder The Influence Of Self Esteem, Self Efficacy And Work Environment On Employee Performance At PT. Timurjaya Dayatama (. *Jurnal EMBA*, 10(1), 450–460.
- Miharja, S. (2019). Analisis karier karyawan perempuan: Efikasi diri, etos kerja dan kinerja Islami. *Analisis Karier Karyawan Perempuan: Efikasi Diri, Etos Kerja Dan Kinerja Islami*, 1–22.
- Novriany, S., Nurhayati, & Purnomo, M. E. (2019). *Novel Berbasis Pendidikan Karakter Untuk Peserta Education-Based Application Novel for Students in Class Xi of Vocational School*, Palembang. 7(April), 58–67.
- Nur, F. (2019). Pengaruh Sistem Pemberian Reward and Punishment Terhadap Kinerja Sales Pada PT. Suracojaya Abadi Motor di Pettarani Makassar. In *Progress in Retinal and Eye Research* (Vol. 561, Issue 3).
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). Uji Normalitas Data dan Homogenitas Data. *Dasar - Dasar Statistik Penelitian*, 81, 90–91.

- [http://lppm.mercubuana-yogya.ac.id/wp-content/uploads/2017/05/Buku-Ajar\\_Dasar-Dasar-Statistik-Penelitian.pdf](http://lppm.mercubuana-yogya.ac.id/wp-content/uploads/2017/05/Buku-Ajar_Dasar-Dasar-Statistik-Penelitian.pdf)
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 104. <https://doi.org/10.26418/jebik.v5i2.17144>
- Pramesti, R. A., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 57. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23557.57-63>
- Prasetyo, H., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Borneo Student Research*, 2(1), 705–713.
- Prayogo, bondan budi. (2020). Pengaruh Tingkat Religiusitas, Ekspektasi Pendapatan, dan Motivasi Terhadap Minat Berwirausaha Dengan Pendidikan Kewirausahaan Sebagai Variabel Moderasi. *Skripsi*, 44. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/9485/>
- Pustaka, K., Pemikiran, K., & Hipotesis, D. a N. (2004). *Bab II Kajian Pustaka , Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis. i*, 16–45.
- Putri, N. (2018). *Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Minang Agro. 11*(2), 430–439.
- Qurrotul 'Ain, N. 'Aidah. (2020). Pengaruh Religiusitas dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Iqtisaduna*, 6(1), 57. <https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v6i1.13793>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Saleh, A., & Mardiana, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.233>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Santoso, A. B. (2018). pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan dengan teknik pengambilan sampel secara random. Metode analisis data menggunakan data kuantitatif dengan menggunakan uji autokorelasi , uji f. *KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 6(1), 1–13.
- Saputri, W. puput. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplinkerja Pada Karyawan Tetap Swalayan Laksana Baru Majenang Kabupaten Cilacap. 9–25*. <http://repository.ump.ac.id/id/eprint/8106>
- Setyobudi, A. H. A. (2017). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi IX Jember. In *Skripsi*.
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja

- Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Sopandi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sewu Segar Primatama Jakarta Selatan. *Scientific Journal of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 596–602. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.512>
- Sugiyono, S. (2018). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*.
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Surya, I. P. A., & Susanti, P. H. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Bahasa Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1098–1107.
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). Jurnal Bisnis Mahasiswa Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24–33.
- Unique, A. (2016). 濟無No Title No Title No Title. 0, 1–23.
- Wardhani. (2011). *Pengaruh Faktor Psikologis terhadap Keputusan Pembelian*.
- Zagoto, S. F. L. (2019). Efikasi Diri Dalam Proses Pembelajaran. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(2), 386–391. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v2i2.667>



## RIWAYAT HIDUP PENULIS

### A. IDENTITAS

1. Nama : Rizki Dwi Nur Hamidah
2. Tempat tanggal lahir : Pekalongan, 05 Maret 2002
3. Alamat rumah : Babalan Kidul dk jembatan, Bojong, Pekalongan
4. Alamat tinggal : Babalan Kidul dk jembatan, Bojong, Pekalongan
5. Nomor handphone : 085934994573
6. Email : rizkidwinurhamidah123@gmail.com
7. Nama ayah : Dul Hamid
8. Pekerjaan ayah : Buruh
9. Nama ibu : Ciyatmi
10. Pekerjaan ibu : Ibu Rumah Tangga

### B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD : SDN Babalan Kidul, (2008-2014)
2. SMP : SMP Islam Yawapi Bojong (2014-2017)
3. SMA : SMK Ma'arif NU Tirto (2017-2020)

### C. PENGALAMAN ORGANISASI

1. UKM-F Kewirausahaan , Koordinator Divisi Kominfo, 2021-2023.

