

**PENGARUH RELIGIUSITAS ISLAM DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING***

(Studi Kasus CV Citra Pustaka di Kartasura)



Oleh:

Sidik Budiwidodo

NIM: 19300016168

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
DISERTASI
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Doktor dalam Bidang Studi Islam
Konsentrasi Ekonomi Islam

**YOGYAKARTA
2023**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS DARI PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sidik Budiwidodo
NIM : 19300016168
Jenjang : Doktor

menyatakan bahwa naskah **disertasi** ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya, dan bebas dari plagiarisme. Jika di kemudian hari terbukti bukan karya sendiri atau melakukan plagiarisi, maka saya siap ditindak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Yogyakarta, April 2023

Saya yang menyatakan,



Sidik Budiwidodo
NIM: 19300016168

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PASCASARJANA

Jln. Marsda Adisucipto Yogyakarta, 55281 Telp. (0274) 519709 Fax (0274) 557978
e-mail: pps@uin-suka.ac.id. website: http://pps.uin-suka.ac.id

PENGESAHAN

Judul Disertasi : PENGARUH RELIGIUSITAS ISLAM DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERRJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: Studi Kasus CV Citra Pustaka Kartasura

Ditulis oleh : Sidik Budiwidodo

NIM : 19300016168

Program/Prodi. : Doktor (S3) / Studi Islam

Konsentrasi : Ekonomi Islam

**Telah dapat diterima
Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Doktor (Dr.)
Dalam Bidang Studi Islam**

Yogyakarta, 29 Mei 2023

An. Rektor/
Ketua Sidang,



Prof. Dr. Phil. Sahiron, M.A.
NIP.: 19680605 199403 1 003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PASCASARJANA

Jln. Marsda Adisucipto Yogyakarta, 55281 Telp. (0274) 519709 Fax (0274) 557978
e-mail: pps@uin-suka.ac.id. website: http://pps.uin-suka.ac.id

YUDISIUM

BISMILLĀHIRRAHMĀNIRRAHĪM

DENGAN MEMPERTIMBANGKAN JAWABAN PROMOVENDUS ATAS PERTANYAAN DAN KEBERATAN PARA PENILAI DALAM UJIAN TERTUTUP (PADA TANGGAL 13 FEBRUARI 2023), DAN SETELAH MENDENGAR JAWABAN PROMOVENDUS ATAS PERTANYAAN DAN SANGGAHAN PARA PENGUJI DALAM SIDANG UJIAN TERBUKA, MAKA KAMI MENYATAKAN, PROMOVENDUS, **SIDIK BUDIWIDODO** NOMOR INDUK: **19300016168** LAHIR DI PATI, TANGGAL **8 JUNI 1966**,

LULUS DENGAN PREDIKAT :

PUJIAN (CUM LAUDE)/SANGAT MEMUASKAN/MEMUASKAN**

KEPADA SAUDARA DIBERIKAN GELAR DOKTOR **STUDI ISLAM** KONSENTRASI **EKONOMI ISLAM** DENGAN SEGALA HAK DAN KEWAJIBAN YANG MELEKAT ATAS GELAR TERSEBUT.

***SAUDARA MERUPAKAN DOKTOR KE-906.**

YOGYAKARTA, 29 MEI 2023

An. REKTOR /
KETUA SIDANG,



Prof. Dr. Phil. Sahiron, M.A.

NIP.: 19680605 199403 1 003

**** CORET YANG TIDAK DIPERLUKAN**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
PASCASARJANA

Jln. Marsda Adisucipto Yogyakarta, 55281 Telp. (0274) 519709 Fax (0274) 557978
e-mail: pps@uin-suka.ac.id. website: http://pps.uin-suka.ac.id

**DAFTAR HADIR DEWAN PENGUJI
UJIAN TERBUKA PROMOSI DOKTOR**

Nama Promovendus : Sidik Budiwidodo (Slr)
NIM : **19300016168**
Judul Disertasi : PENGARUH RELIGIUSITAS ISLAM DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERRJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: Studi Kasus CV Citra Pustaka Kartasura

Ketua Sidang : Prof. Dr. Phil. Sahiron, M.A. (Sahiron)

Sekretaris Sidang : Ahmad Rafiq, M.Ag., MA., Ph.D. (Ahmad Rafiq)

Anggota : 1. Prof. Dr. Sekar Ayu Aryani, M.A. (Promotor/Penguji) (Sekar Ayu Aryani)
2. Dr. Budi Santoso, S.T., S.E., M.M. (Promotor/Penguji) (Budi Santoso)
3. Dr. Epha Diana Supandi, S.SI., M.Sc. (Penguji) (Epha Diana Supandi)
4. Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi., M.Psi., Psi. (Penguji) (Nurus Sa'adah)
5. Dr. Muhammad Ghafur Wibowo, S.E., M.Sc. (Penguji) (Muhammad Ghafur Wibowo)
6. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Psi. (Penguji) (Erika Setyanti Kusumaputri)

Di Ujikan di Yogyakarta pada hari Senin, tanggal 29 Mei 2023

Tempat : Aula Lt. 1 Gd. Pascasajana UIN Sunan Kalijaga
Waktu : Pukul 09.00 WIB. S.d. Selesai
Hasil / Nilai (IPK) : 3,27
Predikat Kelulusan : Pujian (*Cumlaude*)/ Sangat Memuaskan/ Memuaskan

Sekretaris Sidang,

Ahmad Rafiq, M.Ag., MA., Ph.D.
NIP.: 19741214 199903 1 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
PASCASARJANA

Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta, 55281, Tel. & Faks, (0274)
557978

email: pps@uin-suka.ac.id, website: <http://pps.uin-suka.ac.id>.

PENGESAHAN PROMOTOR

Promotor :
Prof. Dr. Sekar Ayu Aryani, M.Ag



Promotor :
Dr. Budi Santoso, ST, SE, MM



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS

Kepada Yth.

Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan koreksi dan penilaian terhadap naskah disertasi berjudul:

**PENGARUH RELIGIUSITAS ISLAM DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Kasus CV Citra Pustaka di Kartasura)**

yang ditulis oleh:

Nama : Sidik Budiwidodo
NIM : 19300016168
Program : Doktor

Sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada tanggal 13 Februari 2023, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan ke Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor dalam bidang ilmu Ekonomi Islam.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 10 Mei 2023

Promotor,



Prof. Dr. Sekar Ayu Aryani, M.Ag

NOTA DINAS

Kepada Yth.

Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan koreksi dan penilaian terhadap naskah disertasi berjudul:

**PENGARUH RELIGIUSITAS ISLAM DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Kasus CV Citra Pustaka di Kartasura)**

yang ditulis oleh:

Nama : Sidik Budiwidodo
NIM : 19300016168
Program : Doktor

Sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada tanggal 13 Februari 2023, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan ke Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor dalam bidang ilmu Ekonomi Islam.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 20 April 2023
Promotor,



Dr. Budi Santoso, ST, SE, MM

NOTA DINAS

Kepada Yth.

Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan koreksi dan penilaian terhadap naskah disertasi berjudul:

**PENGARUH RELIGIUSITAS ISLAM DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Kasus CV Citra Pustaka di Kartasura)**

yang ditulis oleh:

Nama : Sidik Budiwidodo
NIM : 19300016168
Program : Doktor

Sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada tanggal 13 Februari 2023, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan ke Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor dalam bidang ilmu Ekonomi Islam.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 3 Mei 2023

Penguji,



Dr. Epha Diana Supandi, S.Si, M.Sc

NOTA DINAS

Kepada Yth.

Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan koreksi dan penilaian terhadap naskah disertasi berjudul:

**PENGARUH RELIGIUSITAS ISLAM DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Kasus CV Citra Pustaka di Kartasura)**

yang ditulis oleh:

Nama : Sidik Budiwidodo
NIM : 19300016168
Program : Doktor

Sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada tanggal 13 Februari 2023, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan ke Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor dalam bidang ilmu Ekonomi Islam.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 27 April 2023
Penguji,



Dr. M. Ghafur Wibowo, M.Sc

NOTA DINAS

Kepada Yth.

Direktur Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan koreksi dan penilaian terhadap naskah disertasi berjudul:

**PENGARUH RELIGIUSITAS ISLAM DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Kasus CV Citra Pustaka di Kartasura)**

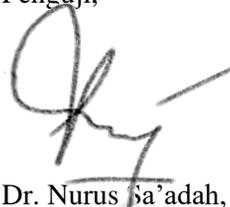
yang ditulis oleh:

Nama : Sidik Budiwidodo
NIM : 19300016168
Program : Doktor

Sebagaimana yang disarankan dalam Ujian Tertutup pada tanggal 13 Februari 2023, saya berpendapat bahwa disertasi tersebut sudah dapat diajukan ke Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk diujikan dalam Ujian Terbuka Promosi Doktor (S3) dalam rangka memperoleh gelar Doktor dalam bidang ilmu Ekonomi Islam.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Yogyakarta, 9 Mei 2023
Penguji,



Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi, M.Si, Psi

ABSTRAK

Perusahaan penerbitan dan percetakan dalam menjalankan usahanya pada era digital saat ini menghadapi berbagai macam permasalahan yang secara signifikan berbeda bila dibandingkan dekade sebelumnya. Pada masa pandemi Covid-19, digitalisasi makin masif dengan adanya kebijakan pemerintah untuk menetapkan beralihnya sistem pembelajaran siswa secara daring atau *online*. Digitalisasi dalam dunia penerbitan menjadi sebuah ironi bagi pelaku bisnis yang bergelut di dunia penerbitan buku cetak. Dampak dari kebijakan ini telah menyebabkan banyaknya perusahaan penerbitan dan percetakan yang kesulitan mempertahankan omzet, bahkan beberapa di antaranya gulung tikar

Penentuan CV Citra Pustaka sebagai obyek penelitian, karena sebagai perusahaan penerbitan buku dan percetakan, memiliki kesanggupan untuk mampu beradaptasi dan tetap *survive* mempertahankan kinerjanya di tengah gempuran digitalisasi materi pelajaran pada masa pandemi Covid-19. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana religiusitas yang berlandaskan agama Islam dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Kuesioner disebar kepada seluruh karyawan CV Citra Pustaka yang berjumlah 103 orang sebagai responden. Dalam penelitian ini, uji hipotesis penelitian yang digunakan adalah uji hipotesis terhadap *korelasi* dengan metode *Pearson Product Moment*. Sebagai informasi tambahan dilakukan uji hipotesis statistik dengan menggunakan Anova. Selanjutnya untuk menganalisis hubungan antar variabel, digunakan metode *path analysis* (analisis jalur).

Hasil penelitian menemukan bahwa baik variabel religiusitas Islam maupun budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel

intervening. Namun secara langsung, religiusitas Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan budaya organisasi secara langsung mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, bahkan lebih kuat dibandingkan pengaruhnya secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibandingkan religiusitas Islam dan motivasi kerja.

Kata kunci: Religiusitas Islam, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.



ABSTRACT

Nowadays, publishing and printing industries have been facing significant challenges that lead to declining market share as compared to previous decade. The outbreak of Covid-19 pandemic has brought about increasingly massive digitalization along with the government policy to change the traditional face-to-face classroom session with online learning systems. Digitalization in the world of publishing has posed an irony for business people involved in the industry of printed book publishing. This policy has a considerable impact on many publishing and printing companies as they have been increasingly finding it difficult to maintain turnover, and some of them even went out of business.

This study, however, examined CV Citra Pustaka, a publishing and printing company, as the primary research object, given its adaptability and survivability by maintaining its sale performance amid the onslaught of digitalizing school materials during the Covid-19 pandemic. The purpose of this study was to find out how religiosity based on Islam and organizational culture affect employee performance with work motivation as an intervening variable. Using a quantitative approach this study selected the samples through non-probability sampling with saturated sample techniques. Questionnaires were distributed to all 103 employees of CV Citra Pustaka, who served as respondents. The research hypothesis was tested using the Pearson Product Moment correlation method, while a statistical hypothesis test was carried out using ANOVA. The path analytical method was used to analyze the relationship between variables.

It was revealed that both Islamic religiosity and organizational culture had an indirect effect on employee performance through work motivation as an intervening variable. However, Islamic religiosity had no significant direct effect on employee performance, while organizational culture had a direct significant positive effect on employee performance, which was

even stronger than its indirect effect on employee performance. This study also found that organizational culture was the variable with the most dominant influence on employee performance compared to Islamic religiosity and work motivation.

Keywords: Islamic Religiosity, Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance.



الملخص

تواجه دور النشر والطباعة في تنفيذ أعمالها في العصر الرقمي اليوم أنواعا مختلفة من المشكلات التي تختلف كثيرا عن العقد السابق. فخلال جائحة Covid-19، أصبحت الرقمنة متفشية بشكل متزايد مع إصدار الحكومة سياسة تنص على تحويل أنظمة التعليم إلى الإنترنت أو عبر الإنترنت. حيث تعيش دور النشر مفارقة رقمية تحرمها من مداخيلها بالملايين في عالم نشر الكتب المطبوعة. وبالتالي تواجه العديد من دور النشر والطباعة صعوبة في الحفاظ على معدل دورانها، واضطر بعضها إلى التوقف عن العمل.

اختار الباحث دار تشيترا بوستاكا Citra Pustaka للنشر والطباعة موضوعا للبحث مبنيا على قدرتها على التكيف والبقاء على قيد الحياة وسط هجمة رقمنة أثناء جائحة Covid-19. وكان الغرض من هذه الدراسة معرفة مدى تأثير التدين الإسلامي والثقافة التنظيمية على أداء الموظفين من خلال تحفيز العمل كمتغير متداخل. اعتمد الباحث فيها على منهج كمي مع أخذ العينات غير الاحتمالية باستخدام تقنية العينات المشبعة. تم توزيع الاستبيانات على جميع موظفي دار تشيترا بوستاكا Citra Pustaka للنشر والطباعة، وبلغ مجموعهم 103 أشخاص كمستجيبين. استخدم الباحث اختبار فرضية البحث بالاستعانة بمعامل ارتباط بيرسون Pearson Product Moment. وتم إجراء اختبار فرضية إحصائية للوصول إلى معلومات إضافية باستخدام ANOVA. علاوة على ذلك، تم استخدام طريقة تحليل المسار لتحليل العلاقة بين المتغيرات.

توصلت هذه الرسالة إلى أن كلا من التدين الإسلامي والثقافة التنظيمية كان لهما تأثير غير مباشر على أداء الموظفين من خلال تحفيز العمل كمتغير

متداخل. ويشكل التدين الإسلامي تأثيرا كبيرا بشكل مباشر على أداء الموظفين. وفي الوقت نفسه، تأثر الثقافة التنظيمية تأثيرا إيجابيا كبيرا على أداء الموظفين، أقوى من تأثيرها غير المباشر على أداء الموظفين. كما توصلت هذه الرسالة إلى أن الثقافة التنظيمية هي المتغير الأكثر تأثيرا على أداء الموظفين مقارنة بالتدين الإسلامي وتحفيز العمل.

الكلمات المفتاحية: التدين الإسلامي، الثقافة التنظيمية، حوافز العمل

، أداء الموظفين



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB –LATIN

Transliterasi huruf Arab yang dipakai dalam penyusunan disertasi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Şa	ş	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	Żal	ż	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Şad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Ďad	Ď	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	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
ه	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis rangkap

متعدين عدة	ditulis ditulis	muta‘aqqidīn ‘iddah
---------------	--------------------	------------------------

C. Ta’ marbutah

1. Bila dimatikan ditulis h

هبة جزية	ditulis ditulis	Hibbah jīzyah
-------------	--------------------	------------------

(ketentuan ini tidak diperlakukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya). Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	Ditulis	karāmat al-auliyā’
----------------	---------	--------------------

2. Bila ta’ marbutah hidup atau dengan harkat fathah, kasrah, dan dammah ditulis t.

زكاة الفطر	Ditulis	Zakat al-fiṭri
------------	---------	----------------

D. Vokal Pendek

—	Kasrah	ditulis	i
—	Fathah	ditulis	a
—	Dammah	ditulis	u

E. Vokal Panjang

fathah + alif جاهلية	Ditulis	ā
fathah + ya' mati يسعي	Ditulis	jāhiliyyah
fathah + ya' mati كريم	ditulis	ā
kasrah + ya' mati فروض	ditulis	yas'ā
dammah + wawu mati	ditulis	ī
	ditulis	karīm
	ditulis	ū
	ditulis	furūd

F. Vokal Rangkap

fathah + ya' mati بينكم	ditulis	ai
	ditulis	bainakum

fathah + wawu mati قول	ditulis	au
	ditulis	qaulun

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	ditulis	a'antum
أعدت	ditulis	u'idat
لئن شكرتم	ditulis	la'in syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti Huruf Qamariyah

القرآن	ditulis	al-Qur'ān
القياس	ditulis	al-qiyās

2. Bila diikuti Huruf Syamsiyah ditulis dengan menggandakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (*el*)-nya.

السماء	ditulis	as-samā'
الشمس	ditulis	asy-syams

3. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	żawī al-furūḍ
أهل السنة	Ditulis	ahl as-sunnah



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *robbil 'alamiin*. Segala puji bagi Allah yang atas rahmat dan ridha-Nya, penulis dapat menyelesaikan disertasi ini. Disertasi ini berjudul “Pengaruh Religiusitas Islam dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus CV Citra Pustaka di Kartasura).”

Seiring dengan selesainya penulisan disertasi ini, perkenankan penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada berbagai pihak:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Prof. Dr. H. Abdul Mustaqim, S.Ag., M.Ag selaku Direktur Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, H. Ahmad Muttaqin, S.Ag., M.Ag., M.A., Ph.D selaku Wakil Direktur Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Ahmad Rafiq, M.Ag, MA., Ph.D selaku Ketua Program Doktor dan seluruh jajaran pengelola Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, disampaikan terimakasih sebesar-besarnya atas bimbingan, pelayanan, dan kemudahan yang diberikan kepada penulis selama menempuh jenjang pendidikan program doktor sehingga penulis berhasil menyelesaikan penulisan disertasi ini.
2. Prof. Dr. Sekar Ayu Aryani, M.Ag dan Dr. Budi Santoso, ST, SE, MM selaku Promotor yang atas kesediaan dan segenap kesabaran beliau berdua dalam memberikan arahan, bimbingan, petunjuk, dan dukungan penuh kepada penulis, sehingga disertasi ini dapat terselesaikan dan menjadi lebih baik.
3. Dr. Epha Diana Supandi, S.Si., M.Sc, Dr. M. Ghafur Wibowo, M.Sc, dan Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi, M.Si, Psi selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan masukan dan arahan, sehingga membuat disertasi ini menjadi lebih bermakna.
4. Isteri tercinta, Ika Pramiati Murti yang telah memberikan motivasi dan support sepenuhnya bagi penulis dalam melanjutkan studi S3 ini. Terima kasih banyak atas kesabaran,

cinta kasih, dan semangatnya yang tiada bosan memanjatkan doa untuk kemudahan serta kelancaran penyelesaian studi ini. Serta kepada 4 (empat) putriku tersayang yang menjadi penyemangat dalam penulisan disertasi ini, yaitu Nurma Andika Fitriani, A.Md, S.Tr.Li, Nisrina Andika Naharani, A.Md.Gz, Kalisyah Andika Miranti, dan Tarisa Andika Pramesti. Doa, kesabaran, dan keceriaan dalam kesehariannya menjadi bahan bakar penulis untuk tetap semangat menyelesaikan studi ini dengan segera.

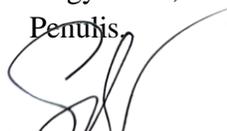
5. Kedua orang tua penulis, Ayahanda dan Ibunda tercinta (Alm. Kardi Wiryo Hartono dan almh Hj. Sutarsih) dan Bapak mertua (Alm Mukiyoso) yang telah pergi mendahului kami. Semoga Allah menempatkan beliau di surga terindah-Nya. Dan ibu mertua tercinta, Tuty Setiawati yang senantiasa memberikan support dan doanya yang tak terbatas kepada kami, sehingga penulis dapat berada pada titik ini sekarang.
6. Saudara-saudara penulis, sahabat-sahabat penulis, dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga disertasi ini dapat terselesaikan.

Kiranya tidak ada kata yang lebih pantas penulis sampaikan, semoga amal baik mereka senantiasa mendapat limpahan berkah, rahmat, dan pahala dari Allah Swt, aamiin.

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian dan penulisan disertasi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik konstruktif dan saran dari semua pihak sangat penulis harapkan. Semoga disertasi ini bermanfaat dan memberi kontribusi nyata bagi problematika kehidupan di masa kontemporer.

Yogyakarta, 17 April 2023

Penulis,



Sidik Budiwidodo

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN DAN BEBAS PLAGIARISME	iii
PENGESAHAN REKTOR	iv
YUDISIUM	v
DEWAN PENGUJI	vi
PENGESAHAN PROMOTOR	vii
NOTA DINAS	viii
ABSTRAK	xiii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xix
KATA PENGANTAR	xxiii
DAFTAR ISI	xxv
DAFTAR TABEL	xxix
DAFTAR GAMBAR	xxxii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	20
C. Tujuan Penelitian	21
D. Kegunaan Penelitian	21
E. Sistematika Pembahasan	22

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Penelitian Terdahulu	23
B. Landasan Teori	35
1. Manajemen	36
2. Manajemen Sumber Daya Manusia	39
3. Kinerja	41
4. Religiusitas Islam	49
5. Budaya Organisasi	58
6. Motivasi Kerja	63

C. Kerangka Teoritis, Hipotesis Penelitian, dan Model Penelitian	72
1. Kerangka Teoritis	72
2. Hipotesis Penelitian	83
3. Model Penelitian	84

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	87
B. Sumber Data	87
C. Metode Pengumpulan Data	88
D. Tempat dan Waktu Penelitian	89
E. Penyusunan Instrumen Penelitian	89
1. Variabel Kinerja	90
2. Variabel Religiusitas Islam	91
3. Variabel Budaya Organisasi	93
4. Variabel Motivasi Kerja	94
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	97
G. Uji Prasyarat	100
1. Uji Normalitas	100
2. Uji Homogenitas	102
H. Analisis Data	103
1. <i>Pearson Product Moment</i> dan Anova	104
2. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	108
I. <i>Flowchart</i> Penelitian	116

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Responden	117
B. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	121
1. Variabel Kinerja	121
2. Variabel Religiusitas Islam	127
3. Variabel Budaya Organisasi	130
4. Variabel Motivasi Kerja	133
C. Uji Prasyarat	135
1. Uji Normalitas	135
a. Kinerja Karyawan	135

b. Religiusitas Islam	137
c. Budaya Organisasi	138
d. Motivasi Kerja	139
2. Uji Homogenitas	140
D. Hasil Penelitian dan Analisis Data	142
1. <i>Pearson Product Moment</i>	142
2. Uji Anova	153
3. Pengujian Model	156
E. Pembahasan	174
1. Religiusitas Islam berpengaruh positif terhadap kinerja	174
2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja	176
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja	179
4. Religiusitas Islam berpengaruh positif thd motivasi kerja	182
5. Budaya organisasi berpengaruh positif thd motivasi kerja	184
6. Religiusitas Islam berpengaruh positif thd budaya organisasi	186
7. Religiusitas Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel <i>intervening</i>	187
8. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel <i>intervening</i>	190

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	193
B. Saran	195

DAFTAR PUSTAKA	199
-----------------------------	------------

LAMPIRAN	217
Lampiran 1 Kuesioner Uji Coba	217
Lampiran 2 Kuesioner Setelah Uji Coba	227
Lampiran 3 Hasil Kuesioner	235
Lampiran 4 Tabel Distribusi Normal	255
Lampiran 5 Tabel Chi Square	257
Lampiran 6 Tabel r <i>Product Moment</i>	258
Lampiran 7 Tabel Distribusi	259
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	260



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Data Total Omzet CV Citra Pustaka Tahun 2018 – 2021.....	19
Tabel 2.1.	<i>Research Gap</i> Variabel Penelitian.....	29
Tabel 3.1.	Kisi-kisi Instrumen Kinerja sebelum uji coba	91
Tabel 3.2.	Kisi-kisi Instrumen Religiusitas Islam sebelum uji coba.....	92
Tabel 3.3.	Kisi-kisi Instrumen Budaya Organisasi sebelum uji coba.....	94
Tabel 3.4.	Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja sebelum uji coba.....	95
Tabel 3.5.	Dimensi dan Indikator dari Variabel Penelitian.....	95
Tabel 3.6.	Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi	105
Tabel 3.7.	Rumus Koefisien Jalur	112
Tabel 4.1.	Jumlah Responden berdasarkan Jenis kelamin.....	117
Tabel 4.2.	Jumlah Responden berdasarkan Pendidikan.....	118
Tabel 4.3.	Jumlah Responden berdasarkan Masa Kerja	118
Tabel 4.4.	Jumlah Responden berdasarkan Unit Kerja.....	119
Tabel 4.5.	Deskripsi Jawaban Seluruh Responden.....	120
Tabel 4.6.	Tabel penolong perhitungan validitas secara manual.....	122
Tabel 4.7.	Hasil uji validitas instrumen kinerja	123
Tabel 4.8.	Perhitungan <i>Alpha Cronbach</i> untuk variabel kinerja.....	124
Tabel 4.9.	<i>Case Processing Summary</i> Kinerja.....	126
Tabel 4.10.	<i>Reliability Statistics</i> Kinerja.....	127
Tabel 4.11.	Kisi-kisi Akhir Instrumen Kinerja.....	127
Tabel 4.12.	Hasil uji validitas instrumen religiusitas Islam	128
Tabel 4.13.	<i>Reliability Statistics</i> Religiusitas Islam.....	129
Tabel 4.14.	Kisi-kisi Akhir Instrumen Religiusitas Islam.....	130
Tabel 4.15.	Hasil uji validitas instrumen budaya organisasi	131
Tabel 4.16.	<i>Reliability Statistics</i> Budaya Organisasi	132
Tabel 4.17.	Kisi-kisi Akhir Instrumen Budaya Organisasi	132
Tabel 4.18.	Hasil uji validitas instrumen motivasi kerja.....	133

Tabel 4.19.	<i>Reliability Statistics</i> Motivasi Kerja	134
Tabel 4.20.	Kisi-kisi Akhir Instrumen Motivasi Kerja	134
Tabel 4.21.	Uji Normalitas Variabel Kinerja Karyawan.....	135
Tabel 4.22.	Uji Normalitas Variabel Religiusitas Islam	137
Tabel 4.23.	Uji Normalitas Variabel Budaya Organisasi.....	138
Tabel 4.24.	Uji Normalitas Variabel Motivasi Kerja.....	139
Tabel 4.25.	Output SPSS Uji Homogenitas.....	141
Tabel 4.26.	Tabel penolong perhitungan korelasi religiusitas Islam thd kinerja	143
Tabel 4.27.	Korelasi Religiusitas Islam terhadap Kinerja.....	146
Tabel 4.28.	Korelasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja	147
Tabel 4.29.	Korelasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja	148
Tabel 4.30.	Korelasi Religiusitas Islam terhadap Motivasi Kerja.....	149
Tabel 4.31.	Korelasi Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja.....	150
Tabel 4.32.	Korelasi Religiusitas Islam terhadap Budaya Organisasi.....	151
Tabel 4.33.	Korelasi Antar Variabel Secara Keseluruhan.....	152
Tabel 4.34.	Rekapitulasi Hasil Perhitungan dan Uji Hipotesis Korelasi	153
Tabel 4.35.	Output SPSS Uji Anova Religiusitas Islam terhadap Tingkat Pendidikan Responden	155
Tabel 4.36.	Hasil Perhitungan Uji Anova Seluruh Variabel Terhadap Perbedaan Latar Belakang Responden....	156
Tabel 4.37.	Output Koefisien Jalur Sub Struktur 1.....	164
Tabel 4.38.	Output Koefisien Jalur Sub Struktur 1 Setelah <i>Trimming</i>	165
Tabel 4.39.	Output Koefisien Jalur Sub Struktur 2.....	168
Tabel 4.40.	Output Koefisien Jalur Sub Struktur 3.....	170
Tabel 4.41.	Rangkuman Hasil Perhitungan dan Pengujian Koefisien Jalur	173
Tabel 4.42	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Religiusitas Islam, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	173

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Proses Motivasi	69
Gambar 2.2.	Model Teoritik Variabel Penelitian.....	84
Gambar 3.1.	Diagram Jalur	112
Gambar 3.2.	<i>Flowchart</i> Penelitian	116
Gambar 4.1.	Histogram Normalitas Kinerja Karyawan	136
Gambar 4.2.	Histogram Normalitas Religiusitas Islam.....	138
Gambar 4.3.	Histogram Normalitas Budaya Organisasi	139
Gambar 4.4.	Histogram Normalitas Motivasi Kerja	140
Gambar 4.5.	Model Struktural Hubungan Kausal X_1 , X_2 , X_3 , dan Y	157
Gambar 4.6.	Model Struktural Hubungan Kausal X_1 , X_2 , X_3 , dan Y dengan Nilai Koefisien Korelasi dan Koefisien Jalur	159
Gambar 4.7.	Model Baru Struktural Hubungan Kausal X_1 , X_2 , X_3 , dan Y dengan Nilai Koefisien Korelasi dan Koefisien Jalur.....	160
Gambar 4.8.	Model Struktural Hubungan Kausal X_1 , X_2 , X_3 , dan Y Menggunakan SPSS	162
Gambar 4.9.	Hubungan Kausal pada Sub Struktur 1.....	163
Gambar 4.10.	Diagram Jalur pada Sub Struktur 1 setelah <i>Trimming</i>	167
Gambar 4.11.	Hubungan Kausal pada Sub Struktur 2.....	168
Gambar 4.12.	Diagram Jalur pada Sub Struktur 2	169
Gambar 4.13.	Hubungan Kausal pada Sub Struktur 3.....	170
Gambar 4.14.	Diagram Jalur pada Sub Struktur 3	171
Gambar 4.15.	Diagram Jalur Variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y.....	172



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era digital yang kini berkembang demikian eskalatif dan masif, dimulai sejak era 1980-an merupakan suatu era di mana setiap individu dapat mengakses berbagai informasi melalui jaringan (*network*).¹ Secara faktual, era digital telah berdampak pada terjadinya perubahan cara berpikir (*mindset*), cara hidup, dan cara berinteraksi antar manusia secara fundamental. Interaksi sosial yang kian menjadi tanpa batas (*unlimited*) memengaruhi perilaku masyarakat yang juga ikut bergeser.² Kondisi ini menuntut organisasi mulai dari negara, organisasi sosial-kemasyarakatan, organisasi bisnis (industri), hingga organisasi terkecil bahkan individu sekalipun untuk mampu melakukan adaptasi. Untuk itu hampir semua organisasi menyikapi tuntutan perubahan ini dengan memperbaiki struktur, pelayanan, budaya kerja, hingga meningkatkan kompetensi sumber daya manusia agar tetap eksis dan menjadi organisasi yang dapat memenuhi tuntutan perubahan.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat menentukan karena bagaimanapun hebat dan canggihnya teknologi yang digunakan sebagai dampak kemajuan dan meningkatnya persaingan industri di era digital ini tanpa didukung oleh manusia yang mumpuni sebagai operatornya, tidak akan mudah untuk dapat menghasilkan produktivitas sesuai yang telah ditargetkan. Konsekuensi dari adanya perubahan tersebut, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas dan handal sesuai dengan kebutuhan pada era sekarang ini. Keberhasilan sebuah

¹ Abu Hasan Agus RM dan Siti Zakiatul Amalia. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital: Studi Kasus di Mts Nurul Jadid", *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 9, no.1 (Juni 2019): 49–57.

² Banu Prasetyo dan Umi Trisyanti, "Revolusi Industri 4.0 dan Tantangan Perubahan Sosial", *Prosiding Semateksos 3: Strategi Pembangunan Nasional Menghadapi Revolusi Industri 4.0, Revolusi Industri 4.0*, (2019): 22–27.

perusahaan ataupun organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada kemampuan SDM atau karyawan di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembankan kepadanya.³ Zameer *et al.* menyatakan bahwa SDM dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, disiplin diri, dan semangat kerja yang baik, sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan, dan pada akhirnya tujuan perusahaan tersebut tercapai.⁴

Konsep kinerja dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil. Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan organisasi dalam mencapai tujuan sesuai dengan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Menurut Armstrong dan Baron, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.⁵ Menurut Nitisemito, syarat untuk menimbulkan kinerja adalah bahwa tugas dan jabatan yang dipegangnya itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya. Tugas dan jabatan yang kurang sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan akan memberikan hambatan, bahkan frustrasi, yang justru akan menimbulkan ketegangan yang seringkali menjelma dalam sikap dan tingkah laku agresif, terlalu banyak kritik, memberontak atau perilaku lainnya.⁶

Menurut Robbins dan Judge, kinerja pegawai dapat ditunjukkan melalui capaian seseorang baik secara kuantitas ataupun kualitas dalam menjalankan tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan.

³ Muhamad Ekhsan dan R. Mariyono, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia”, *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 3 no. 2, (2020): 265–275.

⁴ Hashim Zameer at al., “The Impact of The Motivation on The Employee’s Performance in Beverage Industry Of Pakistan”, *Journal Of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* 4 no. 1, (Januari 2014): 293-298.

⁵ Eva S. Lawasi dan Boge Triatmanto, “Pengaruh Komunikasi, Motivasi & Kerjasama Tim thd Peningkatan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 5 no. 1 (2017): 47–57.

⁶ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), 160.

Karyawan dapat menunjukkan kinerja yang baik bila didorong oleh kekuatan dari dalam dirinya sendiri, seperti suasana psikologis. Robbins juga berpendapat bahwa, kinerja yang baik akan terbentuk apabila karyawan melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang sudah ditetapkan, selain itu juga melakukan tindakan yang berkontribusi pada lingkungan psikologis organisasi, seperti membantu orang lain dalam mendukung tujuan organisasi, memperlakukan rekan kerja dengan hormat, membuat saran yang membangun, dan mengatakan hal-hal positif tentang tempat kerja. Hal yang perlu dihindari dalam membentuk kinerja yang baik adalah tindakan kontraproduktif, seperti perilaku mencuri, merusak properti perusahaan, berperilaku agresif terhadap rekan kerja, dan tidak masuk kerja tanpa alasan.⁷

Ivancevich berpendapat bahwa kesuksesan kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi tergantung pada upaya individu dalam mengelola diri termasuk semangat dan motivasi dalam bekerja. Pada kenyataannya, dalam sebuah organisasi, karyawan tidak memiliki kemampuan ataupun ketrampilan yang sama sebagaimana yang diharapkan organisasi. Artinya, seorang karyawan dapat saja memiliki ketrampilan yang sesuai dengan harapan organisasi, tapi di sisi lain belum tentu memiliki semangat kerja yang diharapkan. Hal ini tentu saja dapat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.⁸ Jika kinerja karyawan baik (optimal) maka perusahaan akan memiliki kesempatan yang besar untuk berhasil, begitupun sebaliknya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan salah satu tolok ukur keberhasilan organisasi melalui pencapaian hasil sesuai dengan target yang sudah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan ini tergantung pada kondisi dari sebuah

⁷ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 15th Edition. (New Jersey: Pearson Education, 2013), 555.

⁸ John M. Ivancevich, J., Robert Konopaske, dan Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management*, 10th (USA: McGraw-Hill Book Co., 2014), 21-22.

kelompok karyawan di mana mereka melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan lebih baik dengan tujuan masing-masing individu. Seorang karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai sikap-sikap yang positif seperti kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas, ketaatan kepada kewajiban serta adanya kesetiaan dari karyawan tersebut.⁹ Bagaimana agar dapat menciptakan kinerja yang tinggi bagi karyawan, maka perlu ada penelitian tentang faktor-faktor apakah yang secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Untuk itu dalam penelitian ini ada beberapa variabel yang menjadi perhatian bagi penulis, yaitu religiusitas Islam, budaya organisasi, dan motivasi kerja yang akan dilakukan analisis dan dibuktikan apakah faktor-faktor tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Faktor pertama yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah religiusitas Islam. Dalam hal religiusitas Islam, Zahrah et al. berpendapat bahwa setiap Muslim harus menunjukkan, mencerminkan, dan mengamalkan semua keyakinan Islam sebagaimana yang telah dinyatakan dalam Al-Qur'an dan Hadis untuk memengaruhi sikap dan perilaku mereka yang baik.¹⁰

Senada dengan pendapat tersebut, Johnson et al. menyatakan bahwa:

*“Religiosity as the extent to which an individual is committed to the religion he or she professes and its teachings, such that individual’s attitudes and behaviors reflect this commitment”.*¹¹

Religiusitas menurut pandangan Johnson adalah sebagai sejauh mana individu berkomitmen pada agama yang dianutnya dan

⁹ Moekijat, *Manajemen Kepegawaian* (Bandung: Penerbit Alumni, 2003), 136.

¹⁰ Novia Zahrah et al., “Enhancing Job Performance Through Islamic Religiosity and Islamic Work Ethics”. *International Review of Management and Marketing*, 6, no.7 (2016): 195–198.

¹¹ Byron R. Johnson et al., “Does adolescent religious commitment matter? A reexamination of the effects of religiosity on delinquency,” *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 38, no.1 (February, 2001): 22–44. <https://doi.org/10.1177/0022427801038001002>

ajarannya, sehingga sikap dan perilaku individu mencerminkan komitmen tersebut.

Berkaitan dengan religiusitas ini, Osman-Gani et al. berpendapat bahwa:

“a growing base of literature suggests that there are significant effects of religiosity and spirituality in people’s lives. This includes the way people live, behave, and work”.¹²

Basis literatur yang berkembang memperlihatkan adanya hubungan yang signifikan antara religiusitas dan spiritualitas dengan kehidupan keseharian seseorang. Ini termasuk di dalamnya bagaimana cara orang hidup, berperilaku, dan bekerja.

Max Weber melalui salah satu karya monumentalnya yang berangkat dari tindakan keagamaan, yaitu *The Protestant Ethic and The Spirite of Capitalism* mengungkapkan bahwa landasan etis dari kapitalisme adalah agama. Secara moral, etika Protestanisme turut mendorong lahirnya kapitalisme modern. Artinya, berkaitan dengan lahirnya kapitalisme modern, sistem etika Protestan turut memberikan bentuk kebudayaan dari tindakan yang manusia lakukan.¹³ Yang dimaksud Weber sebagai etika Kristen Protestan, khususnya dari kelompok puritan¹⁴ ialah suatu etos kerja yang berorientasi pada dunia, yang meliputi kerja keras untuk meminimalisasi penggunaan keuntungan sembari mengejar akumulasi profit dan investasi keuntungan. Baginya, akumulasi kekayaan dan investasi keuntungan yang dilakukan seseorang untuk kemajuan Komunitas Tuhan merupakan bentuk nyata bahwa orang tersebut termasuk di antara orang-orang pilihan yang sudah ditakdirkan. Hal ini kemudian

¹² A.M. Osman-Gani, Junaidah Hashim, dan Yusuf Ismail, “Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance,” *Employee Relations*, 35, no.4 (2013): 360–376. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2012-0030>

¹³ Ahmad Putra, “Konsep Agama dalam Konsep Max Weber”. *Al-Adyan: Journal of Religious Studies 1*, no. 1 (Juni 2020): 39–51.

¹⁴ Orang yang hidup saleh dan yang menganggap kemewahan dan kesenangan sebagai dosa; anggota mazhab Protestan yang pernah berkembang pada abad ke-16 dan ke-17 di Inggris yang berpendirian bahwa kemewahan dan kesenangan adalah dosa

membawa pada kesimpulan bahwa produksi kekayaan yang besar oleh seseorang untuk suatu komunitas dapat dilihat sebagai tanda bahwa Tuhan berkenan pada individu ini dan sebagai umat yang diselamatkan-Nya.¹⁵

Pengembangan ajaran itu termanifestasi menjadi doktrin bahwa kekayaan seseorang di dunia menjadi bukti keselamatan mereka di akhirat. Implikasinya, orang-orang saleh harus bekerja lebih keras agar menghasilkan keuntungan dan kekayaan untuk memastikan diri mereka bahwa mereka termasuk bagian dari orang-orang yang diselamatkan itu. Bekerja keras untuk mendapatkan kekayaan menjadi satu etos yang tertuang dalam prinsip-prinsip Protestan seperti, “setiap jam yang tidak digunakan untuk bekerja adalah satu jam yang hilang untuk pelayanan bagi kemuliaan Tuhan”, atau “waktu adalah uang sehingga tidak boleh disia-siakan”. Dalam naskahnya, Weber menyatakan bahwa:

“a lazy or indolent man cannot be a Christian and be saved”.¹⁶

Orang yang malas tidak dapat menjadi orang Kristen dan diselamatkan.

Di sinilah, menurut Weber, momen ketika kerja duniawi menjadi tindakan spiritual yang dianjurkan. Maka pada era itu, menginvestasikan kembali laba dan surplus menandakan kesetiaan pada rancangan agung Tuhan sekaligus kesaksian bahwa semua kekayaan berasal dari tangan Tuhan dan harus digunakan untuk membangun kerajaan Tuhan yang makmur. Mereka mengejar kekayaan bukan sebagai sarana untuk kepuasan atau memenuhi kebutuhan materialnya, melainkan spiritualitasnya.

Tidak banyak studi tentang pentingnya nilai-nilai religiusitas Islam dalam pengelolaan sumber daya manusia dan perilaku dalam

¹⁵ Ronald Adam (2021). “Antara Protestantisme dan Kapitalisme: Membaca Ulang Weber” In *Crcs Ugm* (p. 1). <https://crcs.ugm.ac.id/antara-protestantisme-dan-kapitalisme-membaca-ulang-weber/>

¹⁶ Max Weber, *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. Translated by Talcot Parsons, (London and New York: Routledge Classics, 2001): 235.

sebuah organisasi yang telah dilakukan. Penelitian yang berkaitan dengan religiusitas Islam ini pernah dilakukan oleh Bacock yang menganalisis tentang hubungan antara religiusitas Islam dan proses industrialisasi serta perkembangan ekonomi. Diilhami oleh analisis Weber, Bacock mempelajari peranan orang-orang Muslim mazhab Syi'ah Isma'iliyah di Tanzania. Di Afrika Timur, penduduk emigran asal Asia, khususnya Indo-Pakistan, memainkan peranan yang amat penting dalam pembangunan ekonomi, memelopori perdagangan dan industri kerajinan, serta mendominasi dunia keuangan dan profesi.¹⁷

Pada umumnya, kaum Isma'iliyah di Afrika Timur tampak memainkan peranan inisiatif dan kepeloporan yang sama dalam pembangunan ekonomi seperti kaum Puritan di Eropa, dan mereka melakukan dengan cara dan jalan hidup yang sama pula — kerja keras, hemat, dan sederhana, dapat dipercaya atau *amanah*, serta secara konsisten dengan cerdas menanamkan kembali keuntungan usahanya yang dapat diharapkan memberi keuntungan lebih lanjut. Perbedaannya berada dalam ajaran mengenai takdir Tuhan: Protestan menekankan pengikutnya bahwa, apabila ia adalah salah seorang yang terpilih oleh Tuhan, maka harus membuktikannya melalui kerja keras dalam pekerjaan sehari-hari. Sedangkan Islam mengajarkan bahwa, dengan membayar zakat, budi pekerti dan sembahyang, seorang Muslim akan dapat mencapai surga.¹⁸

Religiusitas sebagai sikap keagamaan yaitu suatu keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatannya terhadap agama.¹⁹ Sikap dan tingkah laku religiusitas di dalam diri individu manusia tercermin sebagaimana yang dinyatakan oleh Max Weber, yaitu momen ketika kerja duniawi bukan untuk mengejar kekayaan melainkan sebagai

¹⁷ Budhy Munawar Rachman, *Karya Lengkap Nurcholish Madjid: Keislaman, Keindonesiaan, dan Kemodernan*. (Jakarta: Nurcholish Madjid Society, 2019), 209.

¹⁸ *Ibid.*, 210

¹⁹ Mukhamad Roni, “Pengaruh Religiusitas, Kepemimpinan, Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.” *Tesis* (Surabaya: Magister Ekonomi Syariah, Pascasarjana UIN Sunan Ampel, 2019), 4.

sarana untuk kepuasan atau memenuhi kebutuhan spiritualitasnya. Hal ini menimbulkan dorongan bagi seseorang untuk merasa nyaman dan bahagia dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.

Meskipun demikian, terdapat kesenjangan penelitian yang signifikan yang menghubungkan religiusitas dengan kinerja karyawan dalam organisasi. Literatur terdahulu hanya memandang hubungan religiusitas dalam konteks utuh variabel (Osman-Gani et al.²⁰; Moon et al.²¹; Azimi et al.²²), sedangkan penelitian lainnya melihat pengaruh religiusitas yang dimensinya terdiri dari keyakinan dalam beragama, pengalaman dalam beragama, dan takut terhadap balasan atau siksaan (Souiden & Marzouki²³; Setiawan et al.²⁴).

Faktor kedua yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, budaya organisasi merupakan salah satu faktor yg memainkan peranan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa terminologi budaya organisasi dikemukakan oleh para ahli. Moeljono Djokosantoso menyatakan bahwa budaya korporat atau budaya manajemen atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebarluaskan di dalam

²⁰ A.M. Osman-Gani, Junaidah Hashim, dan Yusuf Ismail, “Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance,” *Employee Relations*, 35, no.4 (2013): 360–376. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2012-0030>

²¹ Tae-Won Moon, Youn, N., Hur, W.-M., & Kim, K.-M., Does employees’ spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting. *Current Psychology*, 39, no.5 (2020): 1618–1634. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9864-0>

²² Azimi Hamzah, Turiman, S., Sidek, N., Rumaya, J., Abdul, L., Jamilah, M., Khairul, A., Mastor, M. and Hasnan, K., *The Religiosity and Personality Development Index: Implications for Nation Building*, (Selangor: Institut Pengajian Komuniti dan Keamanan, 2006).

²³ Nizar Souiden dan Marzouki, R., Consumer attitudes and purchase intentions toward Islamic banks: The influence of religiosity. *International Journal of Bank Marketing*, 33, no 2 (2015): 143–161. <https://doi.org/10.1108/IJBM-10-2013-0115>.

²⁴ Setiawan, Hasbi Assidiki Mauluddi, dan Ine Mayasari, “Peran Religiusitas Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Muslim,” *Probisnis (e-Journal)* 14, no.2 (2021): 1–10.

organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan.²⁵ Susanto memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman karyawan untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.²⁶

Robbins & Timothy dalam Anitra mengatakan bahwa dalam suatu budaya yang kuat berasal dari nilai suatu organisasi itu dipegang secara intensif dan dianut bersama secara meluas, maka makin banyak anggota yang menerima nilai-nilai itu semakin kuat budaya tersebut. Proses pengembangan budaya kerja dimulai dari kesepakatan atas nilai-nilai yang diyakini sebagai pilihan acuan, nilai-nilai ini selanjutnya diinternalisasikan dalam setiap sumber daya manusia. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kerja karyawan maupun organisasi.²⁷

Sedangkan Armstrong berpendapat bahwa:

*“Performance management processes must fit the culture of the organization – the way it ‘does the business’, and its values and norms”.*²⁸

Proses manajemen kinerja harus sesuai dengan budaya organisasi - cara 'melakukan bisnis', serta nilai dan normanya. Sehingga agar para karyawan dapat melaksanakan kinerjanya secara optimal, maka mereka harus benar-benar memahami budaya

²⁵ Moeljono Djokosantoso, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2003), 17-18.

²⁶ A.B. Susanto, *Budaya Perusahaan: Seri Manajemen Dan Persaingan Bisnis* Cetakan Pertama (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2004), 3.

²⁷ Vera Anitra. “Pengaruh Religiusitas Terhadap Budaya Kerja Dan Etos Kerja (Studi Pada Karyawan Non Akademik Universitas Muhammadiyah Malang)”. *Tesis* (Malang: Program Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang, 2014), 6.

²⁸ Michael Armstrong, *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines*, 3rd Edition. (London and Philadelphia: Kogan Page, 2006), 46.

organisasi dan menunjukkan perilaku yang selaras dengan budaya tersebut.

Menurut Kotter dan Heskett, budaya organisasi mempunyai dampak signifikan pada prestasi kerja ekonomi perusahaan dalam jangka panjang.²⁹ Kotter dan Heskett juga mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat memengaruhi individu dan kinerja, bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar daripada faktor-faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan dan lain-lain. Budaya organisasi yang mudah menyesuaikan dengan perubahan jaman (adaptif) adalah yang dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian *Harvard Business School* menunjukkan bahwa budaya perusahaan mempunyai dampak yang kuat dan semakin besar pada prestasi kerja organisasi. Penelitian itu membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang penting dalam menentukan sukses atau gagalnya perusahaan dalam dekade mendatang. Menurut M.H. Beyer dalam disertasinya di *Delaware University* menyebutkan bahwa kepustakaan yang ada saat ini sudah cukup mendukung asumsi bahwa budaya yang kuat mengarah pada kinerja yang lebih tinggi, sehingga yang lebih penting lagi adalah melakukan telaah lebih lanjut lagi.³⁰

Faktor ketiga yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi dalam bahasa Inggris adalah *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan seseorang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta mungkin limpahan

²⁹ Lukman Hakim, "Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja," *Iqtishadia* 9, no. 1 (Maret 2016): 179–205.

³⁰ *Ibid.*

materi.³¹ Untuk itu, organisasi atau pimpinan perlu untuk mengetahui apa yang menjadi motivasi para karyawannya, sebab faktor tersebut mungkin dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan jalan tidaknya pekerjaan dari visi dan misi yang dijabarkan dalam pencapaian kinerja karyawan dan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Gomez-Meija et al. menyatakan bahwa, analisis mengenai kinerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu (1) motivasi dari pegawai untuk bekerja, dan (2) kemampuan pegawai untuk melaksanakannya.³² Dengan adanya motivasi terhadap karyawan akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat dan menunjukkan kemampuan kerja terbaik yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga mampu mencapai hasil kerja yang maksimal. Selanjutnya mereka berpendapat:

*“in HRM, the term refers to a person’s desire to do the best possible job or to exert the maximum effort to perform assigned tasks. An important feature of motivation is that it is behavior directed toward a goal”.*³³

Dalam MSDM, istilah ini mengacu pada keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin atau mengerahkan upaya maksimal untuk melakukan tugas yang diberikan. Ciri penting dari motivasi adalah bahwa itu merupakan perilaku yang diarahkan pada suatu tujuan.

Armstrong berpendapat bahwa, hubungan antara motivasi dan kinerja adalah suatu yang positif, meningkatnya motivasi akan

³¹ Rahmi Hermawati et al., “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten,” *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4, no. 3 (2021): 319–331. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10459>

³² Luis Gomez-Meija, L. R., David B. Balkin, dan Robert L. Cardy, *Managing Human Resources*, 7th Edition, (New Jersey: Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall, 2012), 242.

³³ *Ibid.*, 61.

menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi kerja atau kinerja.³⁴ Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan akan semangat dalam berkerja dan menaikkan kinerja mereka, sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja ataupun produktivitas di berbagai perusahaan termasuk yang bergerak dalam bidang penerbitan dan percetakan pada era ini mengalami penurunan dihadapkan adanya berbagai macam tantangan maupun permasalahan yang secara signifikan berbeda bila dibandingkan dekade sebelumnya. Dapat dikatakan pada masa pandemi Covid-19, pada umumnya perusahaan penerbitan dan percetakan sangat terdampak dan mengalami kerugian yang sangat signifikan dengan beralihnya sistem pembelajaran siswa secara daring atau *online*. Hasil survei Ikatan Penerbit Indonesia di 100 Perusahaan Penerbitan Buku menyebutkan sebanyak 50% penerbit mengalami penurunan produktivitas yang merosot tajam, 32,7% merosot sedang, 15,3% merosot sedikit dan terdapat 2% penerbit yang tidak mengalami masalah dengan produktivitas karyawan mereka dengan adanya masa pembatasan sosial akibat pandemi Covid-19 ini. Sebanyak 58,2% penerbit mengalami penurunan penjualan lebih dari 50%. Sedangkan 29,6% penerbit lainnya mengalami penurunan penjualan 31-50 %, 8,2% penerbit mengalami penurunan 10-30%, dan hanya 4,1% penerbit yang penjualannya stabil seperti hari-hari biasa.³⁵

Meskipun penjualan buku konvensional makin lesu, namun penjualan buku melalui platform daring justru berpeluang ditingkatkan. Ketua Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI) Pusat mengatakan bahwa pengalihan format buku konvensional menjadi digital diharapkan dapat menjadi alternatif mendongkrak bisnis penerbit. Namun kendalanya, tidak semua penerbit memiliki toko

³⁴ Michael Armstrong and Stephen Taylor, *Armstrong's handbook of human resource management practice*, 13th Edition (London: Kogan Page, 2014), 57.

³⁵ Resume Survei Dampak Covid-19 terhadap Industri Penerbitan Buku di Indonesia, (27 Februari 2021), diakses 8 Mei 2021 <https://www.ikapi.org/riset/>

buku daring atau bekerja sama dengan toko daring/laman pemasaran lain. Kendala berikutnya yang sangat merugikan adalah aneka bentuk pembajakan, baik di ranah dunia maya maupun pasar fisik. Situasi lesunya penjualan buku tidak hanya dialami di Indonesia, sejumlah penerbit dan organisasi bidang perbukuan dunia juga mengalaminya.³⁶ Pada sisi lain pandemi Covid-19 sesungguhnya telah mempercepat proses transformasi digital di lingkungan perusahaan penerbit. Data menunjukkan bahwa sebanyak 40,8 % penerbit telah memproduksi buku digital dan 74,5 % menjual buku secara daring (*online*).³⁷

CV Citra Pustaka adalah perusahaan penerbitan dan percetakan buku-buku dan modul-modul pembelajaran sekolah Islam maupun umum mulai dari jenjang SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK yang berbasis pada kurikulum nasional yang berlaku. Pemilik sekaligus Direktur Utama CV Citra Pustaka, yaitu Bapak Drs. H. Rubiyanto berlatar belakang keluarga Muslim yang taat dan berupaya untuk mewujudkan perusahaannya yang kebetulan seluruh karyawannya juga beragama Islam dibangun di atas prinsip-prinsip religius yang berorientasi dunia dan akhirat dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip dasar ekonomi Islam atau syariah.

Ekonomi Islam menurut Al-Mishri dalam bukunya yang berjudul *Ushul al-Iqtishad al-Islami. Damsyiq: Dar al-Qalam*, menjelaskan bahwa dalam bahasa Arab diistilahkan dengan *al-iqtishad al-Islami*. *Iqtishad* (ekonomi) didefinisikan sebagai pengetahuan tentang aturan yang berkaitan dengan produksi kekayaan, mendistribusikan, dan mengonsumsinya. Ekonomi Islam merupakan ilmu yang mempelajari perilaku ekonomi manusia yang perilakunya diatur berdasarkan aturan agama Islam dan didasari

³⁶ Ginanjar Indra Kusuma Nugraha et al., *Menakar Eksistensi Industri Penerbitan dan Percetakan (Publisher) di Masa Pandemi Covid-19*, (Januari 2021), diakses 27 Juli 2021
<https://www.researchgate.net/publication/348758960>

³⁷ Penjualan Buku Bajakan Makin Marak di Marketplace, Penerbit Ketar-ketir. (28 Mei 2021), diakses 8 Juni 2021
<https://www.idxchannel.com/economics/>

dengan tauhid sebagaimana dirangkum dalam rukun iman dan rukun Islam.³⁸

Yusuf al-Qaradhawi menyatakan bahwa, ekonomi Islam adalah ekonomi yang berdasarkan ketuhanan. Sistem ini bertitik tolak dari Allah, bertujuan akhir kepada Allah, dan menggunakan sarana yang tidak lepas dari syariat Allah.³⁹ Selanjutnya dikatakan bahwa ekonomi Islam memiliki tiga prinsip yaitu tauhid, akhlak, dan keseimbangan.

Menurut Ibrahim et al., ekonomi Islam dapat didefinisikan sebagai perilaku individu muslim dalam setiap aktivitas ekonominya yang bertujuan untuk mewujudkan *maqashid syariah* (agama, jiwa, akal, nasab, dan harta) sesuai dengan prinsip dan syariat Islam. Tujuan yang ingin dicapai dalam suatu sistem ekonomi Islam berdasarkan konsep dasar dalam Islam, yaitu tauhid dan berdasarkan rujukan pada Al-Qur'an dan sunnah.⁴⁰ Terdapat empat prinsip dalam sistem ekonomi Islam tersebut, yaitu tauhid, keadilan dan keseimbangan, kehendak bebas, dan tanggung jawab.⁴¹

1. Tauhid (keesaan). Prinsip tauhid adalah hal mendasar yang wajib diyakini oleh manusia yang beragama Islam. Hal itu akan berimplikasi pada adanya niat yang tulus bahwa segala pekerjaan yang dikerjakan adalah dalam rangka beribadah dan dalam rangka mencari keridhaan Allah Swt. Oleh karena itu saat mengelola perusahaan ataupun bekerja di suatu perusahaan adalah dalam rangka ibadah kepada Allah Swt. Tauhid dalam produksi mengajarkan bahwa barang-barang yang diproduksi adalah barang yang baik dan halal.
2. Keadilan dan Keseimbangan (*Al-'Adl wa al-Ihsan*). Dalam prinsip ini harus terdapat keseimbangan baik vertikal (hubungan kepada Sang Pencipta) maupun horizontal (hubungan kepada sesama manusia). Adil dalam ekonomi Islam dapat diterapkan

³⁸ Azharsyah Ibrahim et al., *Pengantar Ekonomi Islam*. (Jakarta: Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah – Bank Indonesia, 2021), 55.

³⁹ Yusuf al-Qaradhawi. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Terj. Zainal Arifin dan Dahlia Husin, (Jakarta: Gema Insani. 1997), 15.

⁴⁰ Ibrahim et al., *Pengantar Ekonomi Islam*, 64.

⁴¹ *Ibid.*, 79-80.

dalam penentuan harga, kualitas produksi, perlakuan terhadap pekerja, dan lain sebagainya.

3. Kehendak bebas (ikhtiyar). Manusia sebagai makhluk Allah Swt yang paling spesial karena dianugerahi akal memiliki kebebasan dalam berkehendak. Dalam Islam kebebasan yang diberikan bukan bebas sebeb-bebasnya, tetapi kebebasan yang terkendali sehingga memiliki Batasan dan harus berdasarkan Al Quran dan Hadist. Untuk itu seseorang pebisnis diberikan kebebasan mencapai tujuan individunya dalam berbisnis, namun kebebasan tersebut tidak merugikan kepentingan bersama, sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan. Kecenderungan manusia melalui potensi yang dimilikinya untuk memenuhi kebutuhan pribadinya yang tak terbatas tersebut, dikendalikan dengan adanya kewajiban setiap individu terhadap masyarakat melalui infak, zakat, dan sedekah.
4. Tanggung Jawab (*Fardh*). Di dalam sebuah hadis disebutkan bahwa setiap perbuatan yang dilakukan ada pertanggungjawabannya. Tanggung jawab manusia tertuang dalam tiga aspek, yaitu tanggung jawab kepada Allah Swt, kepada diri sendiri, dan kepada masyarakat. Bagi seorang pebisnis diwajibkan melaksanakan kewajibannya demi terciptanya kesejahteraan karyawannya secara keseluruhan.

Dalam rangka mengimplementasikan prinsip ekonomi Islam tersebut, pimpinan CV Citra Pustaka berusaha merealisasikannya melalui beberapa kebijaksanaan yang di antaranya adalah:

1. Program infaq atau sedekah setiap hari oleh karyawan bersama pimpinan yang tiap bulannya disalurkan ke pondok pesantren atau panti asuhan.
2. Zakat berupa beras yang dibagikan ke masyarakat sekitar perusahaan yang dibagikan setiap bulan.
3. Ibadah kurban setiap tahun yang dilaksanakan oleh perusahaan sekitar 16-18 ekor kambing dan 1-2 ekor sapi didistribusikan ke masjid-masjid di wilayah Sukoharjo, Boyolali, Klaten, dan Wonogiri.

4. Membagikan sebagian keuntungan perusahaan berupa bonus atau insentif untuk seluruh karyawan 2 kali dalam setahun (tiap akhir semester).
5. Memberangkatkan ibadah Umroh sekitar 5 sampai 6 karyawan per tahunnya (sebelum masa pandemi Covid-19) dan untuk tahun 2022 ini diberangkatkan umroh sebanyak 7 karyawan.
6. Mengadakan pinjaman lunak (tanpa bunga) bagi karyawan, misalnya untuk menambah pembiayaan membangun atau merenovasi rumah atau keperluan-keperluan lainnya yang dianggap pimpinan perusahaan perlu untuk dibantu.
7. Melaksanakan sholat fardhu berjamaah pada saat jam kerja di mushola dalam lingkungan perusahaan dan para karyawan juga diimbau untuk melaksanakan sholat dhuha sebelum memulai kerja.
8. Membangun masjid di desa Wangen, kecamatan Polanharjo, kabupaten Klaten dengan bangunan 2 lantai seluas sekitar 300 m² di atas tanah seluas 1850 m².
9. Mewakafkan tanah untuk pondok pesantren tahfidz al Qur'an di desa Laban, kecamatan Mojolaban, kabupaten Sukoharjo.
10. Program santunan untuk anak yatim yang dilaksanakan 2 kali dalam setahun dengan mengundang mereka ke perusahaan bertepatan dengan hari besar agama Islam, seperti saat maulid Nabi, 10 Muharram, atau yang lainnya.
11. Menyelenggarakan pengajian karyawan yang rutin dilaksanakan setiap bulan sekali.

Berdasarkan prinsip-prinsip ekonomi Islam tersebut, maka di antaranya dengan ditetapkannya tujuan utama yang juga merupakan misi CV Citra Pustaka, yaitu untuk mencerdaskan warga didik sebagai konsumen serta menghasilkan buku yang baik dan berkualitas untuk warga didik. Untuk itu CV Citra Pustaka menawarkan harapan dan menjawab kebutuhan warga didik tersebut dengan menghadirkan buku yang berkualitas dengan harga yang sangat terjangkau. CV Citra Pustaka selalu berusaha dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik kepada klien dan mitra kerjanya, karena kepercayaan klien dan

mitra kerja merupakan modal yang pokok untuk menunjang kelangsungan perusahaan.⁴²

Hal yang menarik di sini adalah bagaimana CV Citra Pustaka dapat bertahan dan tetap eksis di tengah gempuran digitalisasi materi pelajaran pada era revolusi industri 4.0 ini. Beberapa permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan penerbitan dan percetakan buku seperti CV Citra Pustaka ini selain adanya persaingan yang semakin sengit di antara para pelaku bisnis adalah adanya pembajakan dalam berbagai bentuk, kenaikan harga bahan baku utama, yaitu kertas sebagai konsekuensi terjadinya penurunan nilai tukar Rupiah terhadap Dollar, dan perkembangan tren buku elektronik (*e-book*). Hal ini lebih diperparah lagi pada masa pandemi Covid-19, di mana pemerintah telah mengeluarkan kebijakan yang terkait penanganan pandemi ini dengan menerapkan pembelajaran dari rumah secara daring (*online*). Jelas kebijakan ini telah mendorong pelaksanaan digitalisasi materi pembelajaran ke dalam format *e-book*. Digitalisasi dalam dunia penerbitan menjadi sebuah ironi bagi pelaku bisnis yang bergelut di dunia penerbitan buku cetak. Akibat dari kebijakan pemerintah ini telah berdampak terhadap banyaknya perusahaan penerbitan dan percetakan yang kesulitan mempertahankan omzet, bahkan beberapa di antaranya gulung tikar (*collapse*).

Permasalahan lain yang pernah terjadi adalah bagaimana manajemen dalam menghadapi dan mengatasi permasalahan yang terjadi beberapa tahun sebelumnya, yaitu kasuistis kebijakan pemerintah terhadap perubahan kurikulum 2013 yang secara cukup mendadak kembali ke kurikulum 2006. Akibat adanya kebijakan pemerintah ini yang dirugikan adalah perusahaan penerbitan buku dan percetakan terutama yang memproduksi buku-buku untuk sekolah, yang menyebabkan stok buku kurikulum 2013 tidak dapat terjual. Kerugian yang dialami pengusaha penerbitan buku dan percetakan pada saat itu diestimasi mencapai Rp 214 miliar.⁴³

⁴² Tentang CV. Citra Pustaka. (2021). Diakses pada 21 Mei 2021 dari <https://www.citrapustaka.com/tentang-kami/>

⁴³ Perubahan Kurikulum Pendidikan Rugikan Percetakan. (2016). Diakses pada 21 Mei 2021 dari <https://www.citrapustaka.com/sejarah/>

Di tengah tantangan era digital pada masa pandemi Covid-19 dengan berbagai permasalahan dan kendala yang demikian kompleks sebagaimana disebutkan di atas, tercatat ada 4,1 % perusahaan penerbitan buku dan percetakan yang memiliki kesanggupan beradaptasi untuk tetap *survive* mempertahankan kinerjanya. CV Citra Pustaka dengan pengalaman yang relatif cukup matang sejak didirikan (tahun 2006), merupakan salah satu perusahaan penerbitan buku dan percetakan yang tetap *survive* dan eksis dalam mempertahankan kinerjanya. Bahkan berdasarkan data 4 tahun terakhir (2018 – 2021) sebagaimana disampaikan oleh Direktur Utamanya, Bapak Drs. H. Rubiyanto, perusahaan ini terus membukukan peningkatan omzet hingga lebih dari 14 %. Sedangkan pada tahun 2020 yaitu pada saat tahun awal pandemi Covid-19 ini, peningkatan omzetnya justru mencapai hampir 24 %, dan pada tahun 2021 juga terjadi peningkatan omzet, walaupun prosentasi kenaikannya tidak sebesar tahun sebelumnya, yaitu 10,25 %. Data total omzet CV Citra Pustaka tahun 2018 – 2021 tertuang pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1. Data Total Omzet CV Citra Pustaka Tahun 2018 – 2021

NO	TAHUN	OMZET	KETERANGAN
1	2018	Rp 14.616.241.158	
2	2019	Rp 16.685.100.251	Naik 14,15%
3	2020	Rp 20.664.663.951	Naik 23,85%
4	2021	Rp 22.782.278.493	Naik 10,25%

Sumber: data CV Citra Pustaka

Tentu bukan hal yang mudah untuk dapat mewujudkan keberhasilan tersebut, karena perlu didukung dengan penerapan berbagai strategi yang relevan dan adaptif terhadap dinamika perubahan yang terjadi, baik menyangkut sumber daya manusia, struktur organisasi, produk, sistem pemasaran, dan lain-lain. Dari tabel 1.1 di atas terlihat bahwa, pada tahun 2019 total penerimaan yang berhasil diraih oleh CV Citra Pustaka mengalami peningkatan sebesar 14,15% dari tahun sebelumnya dan hal tersebut menjadi acuan serta tolok ukur untuk terus memperbaiki kinerja dan terus berinovasi demi tercapainya kinerja yang diharapkan, sehingga akan berdampak pada

meningkatnya omzet perusahaan. Tahun 2020 sampai 2021 merupakan tahun yang berat bagi perusahaan penerbitan dengan adanya pandemi Covid-19, tapi ternyata CV Citra Pustaka mampu melaluinya dengan kembali menorehkan pencapaian yang baik dengan berhasil meningkatkan omzet yang justru lebih besar dibanding sebelum pandemi.

Membbaiknya kinerja yang ditandai dengan meningkatnya pencapaian yang cukup signifikan pada tahun 2021 ini, mengindikasikan adanya peluang untuk terus mengoptimalkan kinerja pada masa mendatang dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang memengaruhi yang nantinya dapat digunakan sebagai referensi sekaligus bahan evaluasi bagi perusahaan untuk tetap eksis dan mampu mengantisipasi dan mengatasi setiap tantangan yang dihadapinya. Adanya keberhasilan CV Citra Pustaka tidak terlepas dari optimalnya kinerja para karyawannya. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, CV Citra Pustaka juga menerapkan budaya organisasi yang memiliki nilai-nilai religiusitas yang diperkirakan memberikan dorongan kepada para karyawannya untuk selalu mengedepankan urusan akhirat dalam aktivitas kerja.

Dengan melihat fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkajinya dan mengangkat masalah ini dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana faktor religiusitas mewarnai budaya organisasi yang selanjutnya memengaruhi motivasi karyawan dan yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan akan dapat menjelaskan keberhasilan perusahaan penerbitan CV Citra Pustaka dalam mengantisipasi dan menghadapi berbagai dinamika perubahan cepat yang terjadi pada era digital di tengah pandemi Covid-19 dengan berbagai kompleksitas dan permasalahannya.

Sudah banyak penelitian yang mengkaji dan mengevaluasi tentang religiusitas, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja. Namun dari semua literatur tersebut belum ada yang secara khusus meneliti tentang bagaimana religiusitas Islam memengaruhi budaya organisasi dan motivasi kerja yang pada akhirnya juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan

penerbitan dan percetakan di tengah era digital yang makin masif pada masa pandemi Covid-19. Untuk itu penulis tertarik menganalisisnya melalui tulisan dengan judul “Pengaruh Religiusitas Islam dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus CV Citra Pustaka di Kartasura)”. Hal ini juga dilandasi dengan adanya pernyataan bahwa, perbaikan kinerja karyawan yang perlu dilakukan itu tidak hanya ketika terdapat karyawan yang tidak mampu mencapai target pekerjaannya, tetapi juga perlu dilakukan perbaikan kinerja karyawan yang diproyeksikan untuk menghadapi berbagai tantangan yang ada serta adanya persaingan bisnis yang terus meningkat.⁴⁴

B. Rumusan Masalah

Mengacu uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan dengan rumusan sebagai berikut:

1. Apakah religiusitas Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah religiusitas Islam berpengaruh terhadap motivasi kerja?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja?
6. Apakah religiusitas Islam berpengaruh terhadap budaya organisasi?
7. Apakah religiusitas Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*?
8. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*?

⁴⁴ Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2015), 335.

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat:

1. Pengaruh religiusitas Islam terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh religiusitas Islam terhadap motivasi kerja.
5. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja.
6. Pengaruh religiusitas Islam terhadap budaya organisasi.
7. Pengaruh religiusitas Islam terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.
8. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

D. Kegunaan Penelitian.

Penelitian ini mempunyai kegunaan baik secara teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan Secara Teoritis

Bagi khasanah ilmu pengetahuan, khususnya manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi diharapkan dapat memperkaya khasanah pustaka yang melakukan kajian pada teori kinerja (*job performance*) ditinjau berdasarkan faktor religiusitas Islam, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Selain itu, bagi peneliti dan akademisi, dapat dijadikan sebagai referensi tambahan dalam menelaah, mengkaji, dan meneliti persoalan kinerja karyawan ditinjau berdasarkan perspektif religiusitas Islam, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

2. Kegunaan Secara Praktis

Bagi semua perusahaan dalam bidang penerbitan khususnya CV Citra Pustaka dapat dijadikan masukan yang berarti dalam memelihara dan meningkatkan kinerja karyawan melalui faktor religiusitas Islam, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Selain itu, bagi karyawan dapat dijadikan masukan dalam

meningkatkan kinerjanya melalui perspektif religiusitas Islam, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

E. Sistematika Pembahasan

Penyusunan disertasi ini akan disajikan dalam sistematika pembahasan yang terdiri atas lima bab berikut.

Bab I : Pendahuluan

Bab ini memuat penjelasan yang bersifat umum, yaitu mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, orisinalitas penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Kajian Pustaka

Bab ini menguraikan kajian terhadap penelitian terdahulu yang diperoleh dari jurnal dan naskah-naskah ilmiah lainnya yang relevan. Selanjutnya dijelaskan tentang landasan teori yang digunakan untuk mendasari penelitian dalam disertasi ini. Pada bagian terakhir bab ini dibahas mengenai kerangka teoritis, hipotesis penelitian, dan model penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini berisi penjelasan mengenai desain penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, tempat dan waktu penelitian, penyusunan instrumen penelitian, teori tentang uji validitas dan reliabilitas instrumen, teori tentang uji normalitas, dan pendekatan analisis data yang digunakan.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran umum responden, uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji normalitas, hasil penelitian dan analisis data, dan pembahasan mengenai hasil pengujian yang diteliti.

Bab V : Penutup

Bab ini merupakan penutup yang berisi dua hal penting, yaitu kesimpulan dan saran berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, termasuk saran untuk penelitian berikutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, sekaligus menjawab rumusan masalah yang diajukan. Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah:

1. Dari perhitungan dengan menggunakan analisis jalur didapatkan kesimpulan bahwa religiusitas Islam tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa jika religiusitas Islam para karyawan semakin meningkat, maka tidak secara langsung akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan.
2. Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa jika budaya organisasi semakin kuat, maka akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan.
4. Religiusitas Islam berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa jika tingkat religiusitas Islam karyawan meningkat maka akan mengakibatkan peningkatan pada motivasi kerja.
5. Budaya organisasi berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa jika budaya organisasi meningkat maka akan mengakibatkan peningkatan pada motivasi kerja.
6. Religiusitas Islam berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Hal ini berarti bahwa jika tingkat religiusitas Islam karyawan meningkat maka akan mengakibatkan semakin menguatnya budaya organisasi.

7. Motivasi kerja sebagai variabel *intervening* mampu memediasi pengaruh religiusitas Islam terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa dengan semakin meningkatnya religiusitas Islam akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan untuk bekerja terbaik yang dapat dilakukan, sehingga pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.
8. Motivasi kerja sebagai variabel *intervening* mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa menguatnya budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya juga akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun demikian jika dibandingkan antara pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung, maka pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi secara langsung lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan apabila melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel religiusitas maupun motivasi kerja.
9. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat dinyatakan bahwa:
 - a. Dengan semakin tingginya tingkat religiusitas Islam para karyawan akan diikuti dengan semakin tinggi tingkat keyakinan bahwa segala perbuatan mereka selalu diawasi oleh Allah Swt. Hal ini akan mendorong atau memotivasi karyawan untuk selalu berusaha berbuat yang terbaik dan melakukan setiap kegiatan sesuai dengan norma dan aturan yang telah diatur dalam agamanya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Pemberian penghargaan berupa *reward* maupun insentif/bonus bagi karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja akan memotivasi para karyawan untuk berbuat yang terbaik bagi kemajuan perusahaan, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Budaya *teamwork* berpengaruh langsung terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Dengan adanya kesadaran karyawan untuk bekerja secara *teamwork* yang diterapkan dengan baik, akan meminimalisir tingkat kesalahan yang dapat terjadi, karena adanya saling kontrol dan saling mengingatkan di antara mereka. Dengan melakukan hal tersebut, akan mampu mengoptimalkan produktivitas mereka, baik secara kualitas maupun kuantitas.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil temuan penelitian, dapat dikemukakan saran dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dengan merekomendasikan beberapa langkah tindak lanjut sebagai berikut:

1. Dari hasil kuesioner, untuk variabel religiusitas Islam pada pernyataan “saya yakin jika Allah Swt selalu mengawasi segala perbuatan yang saya lakukan” menempati urutan tertinggi, namun kesempatan atau keinginan untuk belajar agama melalui buku sangat kurang, begitu juga dengan sulitnya mereka untuk memaafkan kesalahan orang lain. Untuk itu pimpinan perusahaan diharapkan memfasilitasi kegiatan pengajian untuk menambah wawasan karyawan dalam bidang agama dan pemahaman mereka dalam berinteraksi dengan sesama yang lebih baik dan saling pengertian dengan dilandasi rasa empati dan tulus ikhlas dalam segala aktivitas demi kebaikan dan kemajuan bersama.
2. Untuk variabel budaya organisasi, pada pernyataan “tradisi sholat fardhu berjamaah pada saat hari kerja perlu dipertahankan” menempati urutan tertinggi, namun para karyawan memberi nilai paling rendah untuk pernyataan bahwa “perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja”. Untuk itu pimpinan perusahaan diharapkan mengkaji dan mengevaluasi kembali sistem pemberian *reward* baik berupa penghargaan maupun insentif/bonus bagi karyawan yang berprestasi, sehingga dapat

menjadi motivasi bagi mereka untuk mampu berbuat yang terbaik bagi kemajuan perusahaan.

3. Dari hasil penelitian untuk variabel motivasi kerja, pada pernyataan “apabila kerja lembur, saya mendapatkan tambahan penghasilan” menempati urutan tertinggi, namun para karyawan memberi penilaian paling rendah untuk pernyataan bahwa “penghasilan yang saya terima sudah cukup memenuhi kebutuhan dasar (makan, pakaian dan perumahan)”. Untuk itu pimpinan perusahaan diharapkan mengkaji dan mengevaluasi kembali sistem penggajian yang pada dasarnya juga sudah memenuhi aturan pemerintah yaitu sesuai UMR atau mengkaji kembali besarnya bonus/insentif yang diterima karyawan agar lebih dapat memenuhi kebutuhan minimum mereka.
4. Dari hasil penelitian untuk variabel kinerja karyawan, pada pernyataan “saya percaya pekerjaan akan lebih cepat selesai dengan cara bekerjasama” menempati urutan tertinggi, namun para karyawan memberi penilaian paling rendah untuk pernyataan bahwa “saya pernah melakukan kesalahan saat bekerja, sehingga hasil kerjanya tidak sesuai rencana”. Kesadaran karyawan untuk bekerja secara *teamwork* sangat besar, sehingga kalau itu diterapkan dengan baik, akan dapat meminimalisir tingkat kesalahan yang dapat terjadi, dengan adanya saling kontrol dan saling mengingatkan di antara mereka. Dengan melakukan hal tersebut, diharapkan akan mengoptimalkan produktivitas mereka, baik secara kualitas maupun kuantitas. Untuk itu pimpinan perusahaan atau pimpinan unit kerja untuk meningkatkan budaya *teamwork* di antara para karyawan dan selalu mengingatkan kepada mereka untuk bekerja secara lebih cermat dan teliti, sehingga dapat mengurangi tingkat kesalahan yang terjadi yang mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.
5. Bagi pimpinan diharapkan dapat menambah jenjang karir atau jabatan dalam struktur organisasi perusahaan, sehingga akan menambah motivasi kerja karyawan untuk dapat lebih berprestasi.

6. Diharapkan dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan kajian yang lebih luas, dengan menambah variabel yang secara konseptual berpengaruh terhadap meningkat atau menurunnya kinerja karyawan, baik melalui penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif maupun kualitatif.





STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

Buku, Jurnal, dan Disertasi :

- Abdullah, M. Amin, *Multidisiplin, Interdisiplin, & Transdisiplin: Metode Studi Agama & Studi Islam di Era Kontemporer*. Yogyakarta: IB Pustaka, 2020.
- Agus RM, Abu Hasan dan Siti Zakiatul Amalia. “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital: Studi Kasus di Mts Nurul Jadid”, *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam* 9, no.1 (Juni 2019): 49–57.
- Alfisyah, K. D., & Anwar, M. K., “Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara XI”. *Jurnal Ekonomi Islam*, I, no. 2 (2018): 99–107.
- Al-Qaradhawi, Yusuf, *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Terj. Zainal Arifin dan Dahlia Husin. Jakarta: Gema Insani. 1997.
- Altındağ, E., & Köseadağı, Y., “The Relationship Between Emotional Intelligence of Managers, Innovative Corporate Culture and Employee Performance”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 210, (2015): 270–282.
- Ancok, Djamaludin dan Fuat Nasori Suroso, *Psikologi Islami: Solusi Islam atas Problem-problem Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Anitra, Vera, *Pengaruh Religiusitas Terhadap Budaya Kerja Dan Etos Kerja (Studi Pada Karyawan Non Akademik Universitas Muhammadiyah Malang)*. Tesis. Malang: Program Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang, 2014.
- Aprilia, D., Akbar, D. A., & Anwar, D., “Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening”. *Syntax Literate*, 6, no. 1 (2021): 200–207.

- Armstrong, Michael and Stephen Taylor, *Armstrong's handbook of human resource management practice*, 13th edition. London: Kogan Page, 2014.
- Armstrong, Michael, *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines*, 3rd Edition, London and Philadelphia: Kogan Page, 2006.
- Aryani, S.A., “Orientation of religiosity and radicalism: the dynamic of an ex-terrorist’s religiosity”. *Indonesian Journal of Islam and Muslim Societies* 10, no. 2 (2020): 297–321.
- . “Orientasi, Sikap dan Perilaku Keagamaan (Studi Kasus Mahasiswa Salah Satu Perguruan Tinggi Negeri di DIY)”. *Religi Jurnal Studi Agama-Agama*, 11, no.1 (Januari 2015): 59–80.
- , Hand Out Mata Kuliah Psikologi Agama, Prodi Agama dan Filsafat, Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, tahun 2009.
- Azis, Rezy dan Atina Shofawati, “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada UMKM Kulit di Magetan”, *JESTT* 1, no.6 (Juni 2014): 393–409.
- Bahjatulloh, Q. M., “Peran Perilaku Kerja Inovatif, Kecerdasan Spiritual, Efikasi Diri dan Etika Kerja Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Santri Kreatif Pondok Modern Tazakka.” *Disertasi*. Yogyakarta: Prodi Studi Islam, Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2020.
- Basu, Vedabrata et.al., “The impact of organizational commitment, senior management involvement, and team involvement on strategic information systems planning”, *Information and Management* 39 (2002): 513–524.
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. 6th Edition. (New York: McGraw-Hill, 2013).

- Brien, Anthony et al., "The role of religiosity on employee engagement and performance: The perspective of Muslim employees". *International Journal of Applied Business Research*, 3, no. 1 (2021): 1–13
- Bustami, Dahlan Abdullah, dan Fadlisayah. *Statistika: Terapannya Pada Bidang Informatika*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- Campbell, John P., *Modeling The Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press., 1990.
- Colquitt, Jason, Jeffery Lepine, and Michael J. Wesson. *Organizational Behavior, Improving Performance And Commitment In The Workplace*. New York: McGraw Hill company Inc, 2009.
- Daft, Richard L. and Dorothy Marcic, *Understanding Management, 10th Edition*. Boston: Cengage Learning, 2017.
- Darto, M., Setyadi, D., Riadi, S. S., & Hariyadi, S., "The Effect of Transformational Leadership, Religiosity, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance in the Regional Offices of National Institute of Public Administration, Republic of Indonesia", *European Journal of Business and Management* 7, no. 23 (2015): 205–219.
- David, I., & Iliescu, D., "The influence of religiosity and meaning making on work outcomes: A path analysis". *Current Psychology*, (October 2020): 1-14.
- Davis, Samuel M., *Managing Corporate Culture*, Massachusetts: Ballinger Publishing Company, 1984.
- Delener, Nejdet, "The Effects of Religious Factors on Perceived Risk in Durable Goods Purchase Decisions," *Journal of Consumer Marketing* (1990).

- Deresky, Helen, *International Management Managing Across Borders and Cultures (Text and Cases)*. Seventh Edition, New Jersey: Pearson Education Inc., 2011.
- Dessler, Gary, *Human Resources Management*. 4th Edition. United States of America: Pearson Education Limited, 2016.
- Dharma, Surya, *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*, cetakan keenam, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Dira, Annisa Ayu, Aini Kusniawati, dan Ali Muhidin, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pertahanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis)”, *Business Management And Entrepreneurship Journal* 2, no. 2 (Juni 2020): 147–161.
- Djokosantoso, Moeljono, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2003.
- Ekhsan, M. dan R. Mariyono, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia”, *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 3 no. 2, (2020): 265–275.
- Fahmi, Irham. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi & Kasus*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Fanani, Iqbal, S. Pantja Djati, dan Ktut Silvanita, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus RSUD UKI). *Fundamental Management Journal*, 1. No. 1 (2019): 40–53.
- Fauzan, dan I. Tyasari, “Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja”. *Jurnal Modernisasi*, 8, no. 3 (2012): 206–232.

- Fauzan, M. Oceano dan Fathiyah, “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengawas Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU Kab Batanghari Jambi”, *J-Mas* 2, no. 2 (Oktober 2017): 183–195.
- Fayol, Henry, *General and Industrial Management*, Revised by Irwin Gray. New York: IEEE Press, 1984.
- Fred R. David and Forest R. David, *Strategic Management Concepts and Cases. A Competitive Advantage Approach*. 16th Edition, London: Pearson Education Limited, 2017.
- Fridayanti, F., “Religiusitas, Spiritualitas Dalam Kajian Psikologi Dan Urgensi Perumusan Religiusitas Islam”. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2, no. 2 (2016): 199–208.
- Giantari, Ida Ayu Indah dan I Gede Riana, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur”, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 6, no.12 (2017): 6471–6498.
- Goetsch, David L. and Stanley B. Davis, *Quality Management for Organizational Excellence: Introduction to Total Quality*, Seven Edition, London: Pearson Education Limited, 2014.
- Gomez-Meija, Luis. R., DB. Balkin, dan R.L. Cardy, *Managing Human Resources*. 7th Edition, New Jersey: Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall, 2012.
- Gudono, *Analisis Data Multivariat*, Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE, 2017.
- Garson, G. David, *Testing Statistical Assumption*. North Carolina: North Carolina State University, 2012.
- Glock, Charles Y. dan Rodney Stark, *Religion and Society in Tension*. (NewYork: Rand McNally & Company, 1966). 20-21.

- Hakim, Lukman, “Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja”, *Iqtishadia* 9, no. 1 (Maret 2016): 179–205.
- Hamzah, Azimi, S. Turiman, N. Sidek, J. Rumaya, L. Abdul, M. Jamilah, A. Khiarul, M. Mastor, and K. Hasnan, *The Religiosity and Personality Development Index: Implications for Nation Building*. Selangor: Institut Pengajian Komuniti dan Keamanan, 2006.
- Haqq, N., “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Studi pada PT. Rahmat Jaya Perkasa Sidoarjo”, *Bisma - Bisnis Dan Manajemen*, 9, no.1 (2016): 56–68.
- Harahap, S., “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Tbk”, *Human Falah* 3, no. 2 (2016): 253–270.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2016.
- , *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Héliot, Y. F., Gleibs, I. H., Coyle, A., Rousseau, D. M., & Rojon, C., “Religious identity in the workplace: A systematic review, research agenda, and practical implications.” *Human Resource Management* 59, no. 2 (2020): 153–173.
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H., “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten”. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4, no. 3 (2021): 319–331.
- Heryanto, Imam dan Totok Triwibowo, *Path Analysis Menggunakan SPSS dan Excel*. Bandung: Informatika Bandung, 2018.
- Ibrahim, Azharsyah et al., *Pengantar Ekonomi Islam*. Departemen Ekonomi dan Keuangan Syariah – Bank Indonesia. 2021.

- Imelda, Andayani dan S. Tirtayasa, “The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance”, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, no. 1 (Maret 2019): 45–54.
- Indriyati, Endah Susetyo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami”. *Jurnal Manajemen Ekonomi*, 1, no. 2 (2017): 134–146.
- Isa, M. F. M., Ugheoke, S. O., & Noor, W. S. W. M., “The Influence of Organizational Culture on Employees’ Performance: Evidence from Oman”, *Journal of Entrepreneurship and Business*, 4, no.2 (2016), 1–12.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, and Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management*, 10th edition, USA: McGraw-Hill Book Co., 2014.
- Johnson, B. R., Jang, S. J., Larson, D. B., & De Li, S., “Does adolescent religious commitment matter? A reexamination of the effects of religiosity on delinquency”. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 38, no.1 (February, 2001): 22–44.
- Kaye, Judy & Raghavan, S. K., “Spirituality in disability and illness,” *Journal of Religion and Health* 41, no. 3 (2002): 231–242.
- Kotter dan Haskett. *Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*, terj. Benyamin Molan, Jakarta: PT. Prehalindo, 1997.
- Krauss, Steven Eric et.al., “The Muslim Religiosity-Personality Inventory (MRPI): toward understanding differences in the Islamic religiosity among the Malaysian youth”. *Pertanika Journal of Social Science & Humanities*, 13(2), (2005): 173–186.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. *Organizational Behavior*, 7th edition, New York: Mc Graw Hill, 2007.
- . *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku ke1, Jakarta: Salemba Empat, 2014.

- Kurniansah, Deby, “Pengaruh Strategi Kepemimpinan, *Teamwork*, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Satria Nusantara Jaya)”, *Jurnal Ekonomi Mahasiswa (JEKMa)* 2, no. 1 (Januari 2021): 1–13.
- Larasati, Sindi dan Alini Gilang, “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)”, *Jurnal Manajemen Dan Organisasi* 5, no.3 (Desember 2014): 200–213.
- Lawasi, Eva Silvani dan Boge Triatmanto, “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 5, no. 1 (2017): 47–57.
- Li, Ning dan W.H. Murphy, “Religious Affiliation, Religiosity, and Academic Performance of University Students: Campus Life Implications for U.S. Universities”. *Religion and Education*, 45, no. 1 (2018): 1–22.
- Lubis, Rikki A. dan Nerli Khairani, “Analisis Jalur Model Trimming Untuk Mengetahui Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Loyalitas Pelanggan Dalam Pembelian Oli Yamalube”. *Karismatika*, 5. No.3 (2019): 41–50.
- Luthans, F., dan Jonathan P. Doh, *International Management: Culture, Strategy, and Behavior*, 10th Edition, New York: McGraw Hill Education, 2018.
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior: An Evidence – Based Approach*. 12th Edition. New York: The Mc Grow – Hill Companies, Inc., 2011.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan 14, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Margotje Treisje Pandelaki, “Pengaruh *Teamwork* dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur di Kab.Parigi Moutong.” *Katalogis* 6, no. 5 (Mei 2018): 35–46.

- Marsono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Langkah-langkah Menyusun Skripsi, Tesis atau Disertai Menggunakan Teknik Analisis Jalur (Path Analysis)*, Bogor: In Media, 2016.
- Mathew, G.C., Prashar, S., Ramanathan, H.N., Pandey, U.K., & Parsad, C., “Impact of religiosity, spirituality, job satisfaction and commitment on employee performance: a quantile regression approach”. *International Journal of Indian Culture and Business Management*, 19, no. 4 (2019): 491-508.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H., *Human Resource Management*, 13th Edition, Ohio: Cengage Learning, 2011.
- Mazur, B., “Organizational Culture under Religious Influence”. *Intech Open* (2020):1–16.
- Moekijat, *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Penerbit Alumni, 2003.
- Moon, Tae-Won, N. Youn, WM. Hur, & KM. Kim, “Does employees’ spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting”. *Current Psychology*, 39, no.5 (2020): 1618–1634.
- Nitisemito, Alex S., *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Nkereuwem Stephen, E., & Alfred Stephen, E., “Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance and Job Satisfaction: A Case Study of Niger Delta University”, Amassoma. *Higher Education of Social Science*, 11, no.5 (2016): 36–45.
- Nur, Muhammad, Syarifuddin Yusuf, dan Ayu Dwi Putri Rusman. “Analisis Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap”. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 4(2), (2021): 190–200.

- Nuryadi, Tutut D. Astuti, E.S. Utami, dan M. Budiantara, *Buku Ajar Dasar-dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media, 2017.
- Onyemah, V., D. Rouziès, dan D. Iacobucci, “Impact of religiosity and culture on salesperson job satisfaction and performance. *International Journal of CrossCultural Management*, 18. No. 2 (2018): 191–219.
- Osman-Gani, A. M., J. Hashim, dan Y. Ismail, “Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance”. *Employee Relations*, 35, no.4 (2013): 360–376.
- Pardede, Ratlan dan Reinhard Manurung, *Analisis Jalur (Path Analysis): Teori dan Aplikasi dalam Riset Bisnis*, Jakarta: Rineka Cipta, 2014.
- Patnaik. J.B., “Organizational Culture: The Key to Effective Leadership and Work Motivation”, *Social Science International* 27, no. 1 (2011): 79-94.
- Payadnya, I Putu A. A. dan I Gusti A. N. T. Jayantika, *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2018.
- Prasetyo, Banu dan Umi Trisyanti, “Revolusi Industr 4.0 dan Tantangan Perubahan Sosial”, *Prosiding Semateksos 3: Strategi Pembangunan Nasional Menghadapi Revolusi Industri 4.0, Revolusi Industri 4.0*, (2019): 22–27.
- Prasetyo, H., & Anitra, V. “Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur”. *Borneo Student Research* 2, no. 1 (2020): 705–713.
- Priansa, Donni Juni, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Putra, Ahmad, “Konsep Agama dalam Konsep Max Weber”. *Al-Adyan: Journal of Religious Studies* 1, no. 1 (Juni 2020): 39–51.

- Rachman, Budhy Munawar. *Karya Lengkap Nurcholish Madjid: Keislaman, Keindonesiaan, dan Kemodernan*, Jakarta: Nurcholish Madjid Society, 2019.
- Rakhmat, Jalaludin, *Psikologi Agama, Sebuah Pengantar*, Bandung: PT. Mizan Pustaka, 2003.
- Ramaditya, M., & Nazarrío, G., “Dampak Budaya Organisasi, Komunikasi, Dan Religiusitas Terhadap Keterikatan Kerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Biro Kepegawaian Dan Organisasi, BPKP Pusat”, *Jurnal STEI Ekonomi*, (Desember 2020): 1–13.
- Ramlee, N., Osman, A., Salahudin, S. N., Yeng, S. K., Ling, S. C., & Safizal, M., “The Influence of Religiosity, Stress and Job Attitude towards Organizational Behavior: Evidence from Public Universities in Malaysia”. *Procedia Economics and Finance*, 35 (2016): 563–573.
- Rijal, S., “Pengaruh Nilai-nilai Islam terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja Perusahaan Kalla Group di Makassar.” *Disertasi*, Makasar: Pascasarjana UIN Alauddin, Ekonomi Islam, 2019.
- Rivai, Veithzal dan Basri, *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. 2005.
- Rivai, Veithzal, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2005.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 15th Edition, New Jersey: Pearson Education, 2013.
- Robbins, Stephen P., *Organizational Behavioral*. 10th Edition, New Jersey: Prentice hall Upper Saddle River, 2017.

- Roni, M., “Pengaruh Religiusitas, Kepemimpinan, Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.” *Tesis*, Surabaya: Magister Ekonomi Syariah, Pascasarjana UIN Sunan Ampel, 2019.
- Safitri, R. P., Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal of Management Review*, 2, no.2 (2018): 198–202.
- Santoso, Budi, “Pengaruh Partisipasi Pelatihan, Kerja Tim Dan Motivasi Kerja Perawat Terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan di RSAU Dr. Esnawan Antariksa Jakarta,” *Disertasi*, Jakarta: Program Pascasarjana Program Studi MSDM, Universitas Negeri Jakarta. 2019.
- Sarwono, Jonathan, *path Analysis: Teori Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi (Menggunkan SPSS)*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2016.
- Schein, H Edgar, *Organizational Culture and Leadership*, Fourth Edition, San Francisco: Jossey Bass Publishers, 2010.
- Schermerhorn, John R., *Management*, 13th Edition. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2015.
- Setiawan, Hasbi A. Mauluddi, dan Ine Mayasari, “Peran Religiusitas Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Muslim,” *Probisnis (e-Journal)* 14, no.2 (2021): 1–10.
- Setiawati, R. dan Parmin, “Pengaruh Religiusitas, Profesionalisme Dan Human Capital Thd Kinerja Karyawan BMT Al Amin Gombang Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening*,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)* 1, no. 1 (2019): 157–167.
- Sinha, Smrita at.al., “Impact of Work Culture on Motivation and Performance Level of Employees in Private Sector Companies,” *Acta Oeconomica Pragensia* 18, no. 6 (2010): 49-67.

- Sopiah, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008.
- Souiden, Nizar dan R. Marzouki, “Consumer attitudes and purchase intentions toward Islamic banks: The influence of religiosity”. *International Journal of Bank Marketing*, 33, no 2 (2015): 143–161.
- Stoner, James AF. dan R Edward Freeman, *Management*, 5th edition, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall Incorporation, 1992.
- Sudirjo, Frans dan Theodorus Kristanto, “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Rumah Sakit PT. VALE Soroaka, Sukawesi Selatan),” *Serat Acitya –Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, (2015): 1–16.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- . *Statistika Untuk Penelitian.*, Cetakan kedua belas, Bandung: CV Alfabeta, 2007.
- Sunanda, W. D., “Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17, no.1 (2020): 20–36.
- Supandi, Epha Diana, *Statistika dan Terapannya*, Bandung: PT Refika Aditama, 2020.
- Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2015.
- Suryadi, Bambang dan Bahrul Hayat, *Religiusitas (Konsep, Pengukuran, dan Implementasi di Indonesia)*. Jakarta: Bibliosmia Karya Indonesia, 2021.

- Susanto, AB, *Budaya Perusahaan: Seri Manajemen Dan Persaingan Bisnis* Cetakan Pertama, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2004.
- Sutoro. “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi,” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 20, no.1 (Februari 2020): 104–112.
- Suwanto, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan”, *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3, no.1 (September 2019): 16–23.
- Suzanne C. De Janasz, Karen O. Dowd and Beth Z. Schneider, *Interpersonal skills in Organizations*, 3rd Edition. New York: The McGraw Hill Company, 2009.
- Swanson, Robert A. and Elwood F. Holton III. *Foundations of Human Resource Development*. 2nd Edition. San Fransisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc, 2008.
- Tanuwibowo, M. Hutomo dan Roy Setiawan, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lestari Purnama Perkasa”, *Agora* 3, no. 2 (2015): 60–69.
- Terry, George R., *Principle of Management*. Homewood, Illinois: Richard D Irwin, Inc., 1954.
- Tilliouine, Habib et al., “Cummins, R. A., & Davern, M., Islamic religiosity, subjective well-being, and health”. *Mental Health, Religion & Culture*, 12, (2009): 55–74.
- Torrington, Derek et al., *Human Resource Management*, 9th edition. United Kingdom: Prentice Hall, Pearson Education Limited, 2014.
- Wagiran, Soenarto, & FX Soedarsono, “Determinan Kinerja Guru Smk Bidang Keahlian Teknik Mesin”. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 17(1), (2013): 148–171.

- Wahyudi, W. D. dan Z. Tupti, “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, no. 1 (2019): 31–44.
- Wahyuningsih, Siti Sukmawati, dan Jafar Basalamah, “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar”, *Center of Economic Student Journal* 2, no. 2 (April 2019): 125–132.
- Weber, Max, *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. Translated by Talcot Parsons, London and New York: Routledge Classics, 2001.
- Widiyanto, Joko, *SPSS for Windows untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Surakarta: BP-FKIP UMS, 2010.
- Wijaya, Tony dan Santi Budiman, *Analisis Multivariat Untuk Penelitian Manajemen*. Yogyakarta: Pohon Cahaya. 2016.
- Wijayanti, R., dan M. Nurhayati, “The Effect of Employee Religiosity and Organizational Culture on Employee Performance with Intrinsic Motivation as a Mediation Variable in Bank Syariah Indonesia (BSI) Ex BNI Syariah Head Office”. *European Journal of Business and Management Research*, 6, no. 5 (2021): 100–106.
- Willander, E., *Unity, Division and the Religious Mainstream in Sweden*, Uppsala, Sweden: Uppsala University, Disciplinary Domain of Humanities and Social Sciences, Faculty of Social Sciences, Department of Sociology, Palgrave Macmillan. 2020.
- Wiyanto dan Muhamad Idruss, “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Putra Sinar Permaja (South Quarter),” *Jurnal Disrupsi Bisnis* 4, no. 1 (Januari 2021): 1–12.
- Yaslis. Ilyas, *Kinerja, Teori dan Penelitian*, Yogyakarta: Liberty, 2005.

Yusuf, Tamsil, “Pengaruh Religiusitas dan Penyesuaian Diri terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Kota Balikpapan”. *PROBANK*. Vol. 1, no. 1 (2015): 1-14.

Zahrah, N., Hamid, S. N. A., Rani, S. H. A., & Kamil, B. A. M., “Enhancing Job Performance Through Islamic Religiosity and Islamic Work Ethics”, *International Review of Management and Marketing*, 6, no.7 (2016): 195–198.

Zameer, Hashim at al., “The Impact of The Motivation on The Employee’s Performance in Beverage Industry of Pakistan”, *Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences* 4, no. 1, (2014): 293-298.

Internet:

Adam, R. (2021). “Antara Protestantisme dan Kapitalisme: Membaca Ulang Weber,” In *Crcs Ugm* (p. 1). <https://crcs.ugm.ac.id/antara-protestantisme-dan-kapitalisme-membaca-ulang-weber/>

Efek Teknologi Digital dalam Bisnis, (24 Februari 2017), diakses 1 Agustus 2021 <http://shiftindonesia.com/efek-teknologi-digital-dalam-bisnis/>

Kamus Besar Bahasa Indonesia; Diakses 9 Mei 2021, <https://kbbi.web.id/budaya>

Nugraha, G.I.K, S.J. Santosa, A. Rasyid, A, dan M.R. Firdaus (2020). *Menakar Eksistensi Industri Penerbitan dan Percetakan (Publisher) di Masa Pandemi Covid-19*. Diakses 27 Juli 2021 <https://www.researchgate.net/publication/348758960>

Penjualan Buku Bajakan Makin Marak di Marketplace, Penerbit Ketar-ketir. (28 Mei 2021). Diakses 8 Juni 2021 <https://www.idxchannel.com/economics/>

Perubahan Kurikulum Pendidikan Rugikan Percetakan. (2016). Diakses pada 21 Mei 2021 dari <https://www.citrapustaka.com/sejarah/>

Resume Survei Dampak Covid-19 terhadap Industri Penerbitan Buku di Indonesia, 27 Februari 2021, diakses 8 Mei 2021, <https://www.ikapi.org/riset/>

Sejarah Singkat Berdirinya CV. Citra Pustaka. Diakses 21 Mei 2021, <https://www.citrapustaka.com/sejarah/>

Tentang CV. Citra Pustaka. Diakses pada 21 Mei 2021, <https://www.citrapustaka.com/tentang-kami/>

Thontowi, Ahmad, "Hakekat Religiusitas". Diakses pada 15 April 2023.

<http://sumsel.kemenag.go.id/file/dokumen/hakekatreligiusitas>

<https://alisadikinwear.wordpress.com/2017/01/25/analisis-regresi-berganda/>

<https://www.statistikian.com/2018/05/hipotesis-penelitian-dan-statistik.html>





STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA