

## **BAB IV**

### **LAPORAN HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Gambaran Umum**

Indonesia yang memiliki penduduk muslim terbesar di dunia berpotensi mendominasi industri keuangan syariah. Elemen penting dalam pertumbuhan ekosistem sektor halal Indonesia adalah dukungan pemangku kepentingan yang kuat dan peningkatan kesadaran masyarakat terhadap masalah halal. Termasuk bank syariah. Sebagai fasilitator dari semua proses ekonomi, bank syariah sangat penting bagi industri halal. Selama tiga dekade terakhir, gagasan perbankan syariah tumbuh dan berkembang pesat di Indonesia. Inovasi produk, peningkatan layanan, dan pertumbuhan jaringan bertanggung jawab atas tren yang meningkat ini sepanjang waktu. Rasa urgensi ini juga dipicu oleh tingginya jumlah bank syariah yang beroperasi dalam perekonomian. Tak terkecuali bank syariah yang dimiliki pemerintah, antara lain BNI Syariah, BRI Syariah, dan Bank Syariah Mandiri.

Pada tanggal 1 Februari 2023, 19 Jumadil Akhir 1442 H, Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah akan melebur menjadi Bank Syariah

Indonesia (BSI). Kemampuan ketiga bank syariah untuk memberikan layanan yang lebih lengkap, jangkauan geografis yang lebih luas, dan kapasitas permodalan yang lebih kuat akan ditunjukkan melalui merger ini. Sinergi antara perusahaan induk (Mandiri, BNI, dan BRI) dan bantuan pemerintah yang ditawarkan melalui Kementerian BUMN memungkinkan Bank Syariah Indonesia untuk bersaing dalam skala global. Ketiga bank syariah melakukan merger dalam upaya menjaga persepsi masyarakat yang positif terhadap perbankan syariah, yang diperlukan untuk memberikan kesegaran kehidupan perekonomian negara dan kesejahteraan rakyat secara menyeluruh. Ekspansi Bank Syariah Indonesia merupakan cerminan dari kondisi perbankan syariah Indonesia yang kontemporer, inklusif, dan beretika (Rahmatan Lil 'Aalamiin).

Tujuan dan Misi Tujuan dan persepsi 10 besar syariah global 1) Menyediakan produk keuangan syariah di Indonesia 2) Pada tahun 2025, melayani lebih dari 20 juta nasabah dan menempati peringkat lima besar bank di dunia dalam hal aset (500+ triliun) dan nilai buku (50 triliun). 3) Berkembang menjadi salah satu bank besar yang memberi bobot paling besar pada kepemilikan saham. 4) Lima bank teratas di Indonesia dalam hal profitabilitas (ROE: 18%) dan nilai (PB: 2) Menjadi bisnis yang disukai dan mempekerjakan talenta terbaik Indonesia adalah dua tujuan terakhir. 6) Perusahaan menjunjung tinggi nilai-nilai yang kuat, memberikan otonomi pekerja, dan berkomitmen untuk mendorong pertumbuhan karyawan dengan menerapkan prosedur berbasis kinerja.

## B. Analisis Data

### 1. Deskripsi Data Responden

#### a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Seperti disebutkan dalam bab sebelumnya, peserta di BSI Banjarmasin dijadikan sebagai sampel penelitian. Berdasarkan jenis kelamin, informasi responden ditampilkan pada tabel berikut.

**Tabel V**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Pada BSI Banjarmasin**

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH (Org)
1	Laki Laki	20
2	Perempuan	29
<b>Jumlah</b>		<b>49</b>

Sumber: Data Primer diolah oleh peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 5.1 di atas, terdapat 20 responden laki-laki dan 49 responden perempuan pada survei BSI Banjarmasin. Dari 49 responden, 29 adalah perempuan.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel berikut menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja.

Tabel VI

**Lama Masa Kerja Responden  
Pada BSI Banjarmasin**

NO	MASA KERJA (thn)	JUMLAH (Org)
1	< 3	13
2	3 s/d 5	7
3	5 s/d 10	10
4	> 10	19
<b>Jumlah</b>		<b>49</b>

Sumber: Data Primer diolah oleh peneliti, 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat berdasarkan lama kerja responden dari 49 responden BSI Banjarmasin didominasi lebih dari 10 sebesar 19 orang, kemudian dibawah 3 tahun sebesar 13 orang, berikutnya 5 s/d 10 sebesar 10 orang, yang paling sedikit lama kerja 3 s/d 5 sebesar 7 orang

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

### a. Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X1)

- 1) Atasan saya mendorong saya untuk berpikir kreatif dan proaktif di tempat kerja, dan mereka mengharapkan saya mengambil risiko yang diperhitungkan saat menjalankan tugas saya. **Tabel VII**

**Tanggapan responden tentang BSI Banjarmasin**

No	Pilihan Jawaban	F	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
2	Tidak Setuju (TS)	1	2.0
3	Netral (N)	2	4.1
4	Setuju (S)	25	51.0
5	Sangat Setuju (SS)	21	42.9
Total		49	100%

*Sumber data diolah 2023*

Berlandaskan tabel 4.1 menunjukkan reaksi responden tertinggi pada tanggapan setuju berjumlah 25 dengan persentase 51.0 dan jawaban terendah pada tanggapan tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase 2.0 Sehingga menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih setuju

- 2) Manajemen organisasi menyarankan saya untuk lebih fokus pada spesifikasi pekerjaan.

**Tabel VIII**  
**Tanggapan responden tentang BSI Banjarmasin**

No	Pilihan Jawaban	F	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
2	Tidak Setuju (TS)	1	2.0
3	Netral (N)	0	0
4	Setuju (S)	24	49.0
5	Sangat Setuju (SS)	24	49.0
Total		49	100%

*Sumber data diolah 2023*

Berlandaskan Tabel 4.2, proporsi responden yang menyatakan siap dan siap bertindak adalah 24 sampai 49,0, dan jumlah responden yang menyatakan siap bertindak adalah 1, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan siap dan siap untuk bertindak. tindakan.

- 3) Perusahaan memberi penghargaan kepada pekerja yang dapat menunjukkan kinerja di tempat kerja, dan secara konstan

mengharapkan pekerja untuk fokus pada menghasilkan keluaran berkualitas tinggi. **Tabel IX**

**Tanggapan responden tentang BSI Banjarmasin**

No	Pilihan Jawaban	F	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
2	Tidak Setuju (TS)	1	2.0
3	Netral (N)	7	14.3
4	Setuju (S)	24	49.0
5	Sangat Setuju (SS)	17	34.7
Total		49	100%

*Sumber data diolah 2023*

Berlandaskan tabel 4.3 menunjukkan reaksi responden tertinggi pada tanggapan setuju berjumlah 24 dengan persentase 49.0 dan jawaban terendah pada tanggapan tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase 2.0 Sehingga menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih setuju

- 4) Manajemen perusahaan mendorong saya untuk memanfaatkan peluang yang ada.

**Tabel X**  
**Tanggapan responden tentang BSI Banjarmasin**

No	Pilihan Jawaban	F	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
2	Tidak Setuju (TS)	1	2.0
3	Netral (N)	8	16.3
4	Setuju (S)	27	55.1
5	Sangat Setuju (SS)	13	26.5
Total		49	100%

*Sumber data diolah 2023*

Berlandaskan tabel 4.4 menunjukkan reaksi responden tertinggi pada tanggapan setuju berjumlah 27 dengan persentase 55.1 dan jawaban terendah pada tanggapan tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase 2.0 Sehingga menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih setuju

- 5) Jika saya mengalami masalah saat bekerja, pemimpin dan manajemen menawarkan ide dan bantuan.

**Tabel XI**  
**Tanggapan responden tentang BSI Banjarmasin**

No	Pilihan Jawaban	F	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
2	Tidak Setuju (TS)	1	2.0
3	Netral (N)	2	4.1
4	Setuju (S)	31	63.3
5	Sangat Setuju (SS)	15	30.6
Total		49	100%

*Sumber data diolah 2023*

Berlandaskan tabel 4.5 menunjukkan reaksi responden tertinggi pada tanggapan setuju berjumlah 31 dengan persentase 63.3 dan jawaban terendah pada tanggapan tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase 2.0 Sehingga menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih setuju

- 6) Jika saya mengalami masalah saat bekerja, pemimpin dan manajemen menawarkan ide dan bantuan.

**Tabel XII**  
**Tanggapan responden tentang BSI Banjarmasin**

No	Pilihan Jawaban	F	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
2	Tidak Setuju (TS)	0	0
3	Netral (N)	2	4.1
4	Setuju (S)	25	51.0
5	Sangat Setuju (SS)	22	44.9
Total		49	100%

*Sumber data diolah 2023*

Berlandaskan tabel 4.6 menunjukkan reaksi responden tertinggi pada tanggapan setuju berjumlah 25 dengan persentase 51.0 dan jawaban terendah pada tanggapan netral berjumlah 2 dengan persentase 4.1 Sehingga menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih setuju

- 7) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif yang membuat saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi saat ini, saya merasa dihargai daripada digunakan sebagai alat mencari keuntungan.

**Tabel XIII**  
**Tanggapan responden tentang BSI Banjarmasin**

No	Pilihan Jawaban	F	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
2	Tidak Setuju (TS)	0	0
3	Netral (N)	3	6.1
4	Setuju (S)	25	51.0
5	Sangat Setuju (SS)	21	42.9
Total		49	100%

*Sumber data diolah 2023*

Berlandaskan tabel 4.7 menunjukkan reaksi penjawab tertinggi pada reaksi setuju berjumlah 25 dengan persentase 51.0 dan jawaban terendah pada reaksi netral berjumlah 3 dengan persentase 6.1 Sehingga menunjukkan bahwa mayoritas penjawab memilih setuju

b. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi (X2)

- 1) Saya akan senang bekerja untuk perusahaan ini selama sisa karir saya.

**Tabel XIV**

**Reaksi penjawab tentang BSI Banjarmasin**

No	Pilihan Jawaban	F	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
2	Tidak Setuju (TS)	4	8.2
3	Netral (N)	12	24.5
4	Setuju (S)	27	55.1
5	Sangat Setuju (SS)	6	12.2
Total		49	100%

*Sumber data diolah 2023*

Berlandaskan tabel 4.8, jumlah jawaban penjawab untuk pertanyaan “Setuju” terbanyak adalah 27 orang dengan persentase 55,1, sedangkan jumlah jawaban penjawab terendah untuk pertanyaan “Tidak Setuju” adalah 4 orang dengan persentase 8,2. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas penjawab yang dipilih setuju.

- 2) Saya khawatir saya tidak akan mendapatkan pekerjaan di tempat lain, sehingga saya merasa sulit untuk meninggalkan bisnis ini..

**Tabel XV**  
**Reaksi penjawab tentang BSI Banjarmasin**

No	Pilihan Jawaban	F	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
2	Tidak Setuju (TS)	0	0
3	Netral (N)	7	14.3
4	Setuju (S)	24	49.0
5	Sangat Setuju (SS)	18	36.7
Total		49	100%

*Sumber data diolah 2023*

Berlandaskan tabel 4.9 menunjukkan reaksi penjawab tertinggi pada reaksi setuju berjumlah 24 dengan persentase 49.0 dan jawaban terendah pada reaksi netral berjumlah 7 dengan persentase 14.3 Sehingga menunjukkan bahwa mayoritas penjawab memilih setuju

- 3) Saya percaya perusahaan ini telah memberikan pengaruh yang signifikan dalam hidup saya.

**Tabel XVI**  
**Reaksi penjawab tentang BSI Banjarmasin**

No	Pilihan Jawaban	F	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
2	Tidak Setuju (TS)	2	4.1
3	Netral (N)	6	12.2
4	Setuju (S)	26	53.1
5	Sangat Setuju (SS)	15	30.6
Total		49	100%

*Sumber data diolah 2023*

Berlandaskan tabel 4.10 menunjukkan reaksi penjawab tertinggi pada reaksi setuju berjumlah 26 dengan persentase 53.1 dan jawaban terendah pada reaksi tidak setuju berjumlah 2 dengan persentase 4.1 Sehingga menunjukkan bahwa mayoritas penjawab memilih setuju

c. Analisis Deskriptif Variabel Religiusitas (Z)

- 1) Saya menerima bahwa Allah memiliki watak yang murah hati dan pemurah, namun bagaimanapun juga Allah akan menundukkan orang-orang yang menyekutukan-Nya dengan hukuman yang sangat keras. karena saya takut saya akan curang di tempat kerja.

**Tabel XVII**  
**Reaksi penjawab tentang BSI Banjarmasin**

No	Pilihan Jawaban	F	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
2	Tidak Setuju (TS)	0	0
3	Netral (N)	2	4.1
4	Setuju (S)	33	67.3
5	Sangat Setuju (SS)	14	28.6
Total		49	100%

*Sumber data diolah 2023*

Berlandaskan tabel 4.11 menunjukkan reaksi penjawab tertinggi pada reaksi setuju berjumlah 33 dengan persentase 67.3 dan jawaban terendah pada reaksi netral berjumlah 2 dengan persentase 4.1 Sehingga menunjukkan bahwa mayoritas penjawab memilih setuju

- 2) Meskipun jam kerja, saya terus berdoa.

**Tabel XVIII**  
**Reaksi penjawab tentang BSI Banjarmasin**

No	Pilihan Jawaban	F	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
2	Tidak Setuju (TS)	0	0
3	Netral (N)	3	6.1
4	Setuju (S)	30	61.2
5	Sangat Setuju (SS)	16	32.7
Total		49	100%

*Sumber data diolah 2023*

Berlandaskan tabel 4.12 menunjukkan reaksi penjawab tertinggi pada reaksi setuju berjumlah 30 dengan persentase 61.2 dan jawaban terendah pada reaksi netral berjumlah 3 dengan persentase 6.1 Sehingga menunjukkan bahwa mayoritas penjawab memilih setuju

- 3) Setelah berdoa, saya merasa santai dan nyaman bekerja.

**Tabel XIX**  
**Reaksi penjawab tentang BSI Banjarmasin**

No	Pilihan Jawaban	F	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
2	Tidak Setuju (TS)	0	0
3	Netral (N)	6	12.2
4	Setuju (S)	29	59.2
5	Sangat Setuju (SS)	14	28.6
Total		49	100%

*Sumber data diolah 2023*

Berlandaskan tabel 4.13 menunjukkan reaksi penjawab tertinggi pada reaksi setuju berjumlah 29 dengan persentase 59.2 dan jawaban terendah pada reaksi netral berjumlah 6 dengan

persentase 12.2 Sehingga menunjukkan bahwa mayoritas penjawab memilih setuju

- 4) Saya banyak membaca buku-buku agama untuk menghindari melakukan hal-hal yang buruk bagi perusahaan di tempat kerja.

**Tabel XX**  
**Reaksi penjawab tentang BSI Banjarmasin**

No	Pilihan Jawaban	F	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
2	Tidak Setuju (TS)	0	0
3	Netral (N)	4	8.2
4	Setuju (S)	30	61.2
5	Sangat Setuju (SS)	15	30.6
Total		49	100%

*Sumber data diolah 2023*

Berlandaskan tabel 4.14 menunjukkan reaksi penjawab tertinggi pada reaksi setuju berjumlah 30 dengan persentase 61.2 dan jawaban terendah pada reaksi netral berjumlah 4 dengan persentase 8.2 Sehingga menunjukkan bahwa mayoritas penjawab memilih setuju

- 5) Saya berpendapat bahwa Allah selalu menjaga dan membantu saya dalam usaha kerja saya.

**Tabel XXI**  
**Reaksi penjawab tentang BSI Banjarmasin**

No	Pilihan Jawaban	F	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
2	Tidak Setuju (TS)	0	0
3	Netral (N)	4	8.2
4	Setuju (S)	30	61.2
5	Sangat Setuju (SS)	15	30.6
Total		49	100%

*Sumber data diolah 2023*

Berlandaskan tabel 4.15 menunjukkan reaksi penjawab tertinggi pada reaksi setuju berjumlah 30 dengan persentase 61.2 dan jawaban terendah pada reaksi netral berjumlah 4 dengan persentase 8.2 Sehingga menunjukkan bahwa mayoritas penjawab memilih setuju

- d. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- 1) Saya telah bekerja untuk memenuhi persyaratan atau standar kerja perusahaan.

**Tabel XXII**  
**Reaksi penjawab tentang BSI Banjarmasin**

No	Pilihan Jawaban	F	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
2	Tidak Setuju (TS)	0	0
3	Netral (N)	4	8.2
4	Setuju (S)	35	71.4
5	Sangat Setuju (SS)	10	20.4
Total		49	100%

*Sumber data diolah 2023*

Berlandaskan tabel 4.4 menunjukkan reaksi reaksi penjawab tertinggi pada reaksi setuju berjumlah 35 dengan persentase 71.4 dan jawaban terendah pada reaksi netral berjumlah 4 dengan persentase 8.2 Sehingga menunjukkan bahwa mayoritas penjawab memilih setuju

- 2) Volume pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.

**Tabel XXIII**  
**Reaksi penjawab tentang BSI Banjarmasin**

No	Pilihan Jawaban	F	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
2	Tidak Setuju (TS)	0	0
3	Netral (N)	6	12.2
4	Setuju (S)	30	61.2
5	Sangat Setuju (SS)	13	26.5
Total		49	100%

*Sumber data diolah 2023*

Berlandaskan tabel 4.17 menunjukkan reaksi penjawab tertinggi pada reaksi setuju berjumlah 30 dengan persentase 61.2 dan jawaban terendah pada reaksi netral berjumlah 6 dengan persentase 12.2 Sehingga menunjukkan bahwa mayoritas penjawab memilih setuju

- 3) Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas yang menjadi hak saya tepat waktu.

**Tabel XXIV**  
**Reaksi penjawab tentang BSI Banjarmasin**

No	Pilihan Jawaban	F	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
2	Tidak Setuju (TS)	1	2.0
3	Netral (N)	12	24.5
4	Setuju (S)	27	55.1
5	Sangat Setuju (SS)	9	18.4
Total		49	100%

*Sumber data diolah 2023*

Berlandaskan tabel 4.18 menunjukkan reaksi penjawab tertinggi pada reaksi setuju berjumlah 27 dengan persentase 51.1 dan jawaban terendah pada reaksi tidak setuju berjumlah 1 dengan persentase 2.0 Sehingga menunjukkan bahwa mayoritas penjawab memilih setuju

- 4) Saya mampu menyelesaikan hal-hal yang menjadi tanggung jawab saya dengan sukses.

**Tabel XXV**  
**Reaksi penjawab tentang BSI Banjarmasin**

No	Pilihan Jawaban	F	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
2	Tidak Setuju (TS)	5	10.2
3	Netral (N)	15	30.6
4	Setuju (S)	22	44.9
5	Sangat Setuju (SS)	7	14.3
Total		49	100%

*Sumber data diolah 2023*

Berlandaskan tabel 4.19 menunjukkan reaksi penjawab tertinggi pada reaksi setuju berjumlah 22 dengan persentase 44.9 dan jawaban terendah pada reaksi tidak setuju berjumlah 5 dengan persentase 10.2 Sehingga menunjukkan bahwa mayoritas penjawab memilih setuju

- 5) Saya sangat menjaga kesempurnaan hasil pekerjaan sehingga selalu bekerja dengan semaksimal mungkin dengan kemampuan saya sendiri.

**Tabel XXVII**  
**Reaksi penjawab tentang BSI Banjarmasin**

No	Pilihan Jawaban	F	Presentase
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0
2	Tidak Setuju (TS)	5	10.2
3	Netral (N)	15	30.6
4	Setuju (S)	22	44.9
5	Sangat Setuju (SS)	7	14.3
Total		49	100%

*Sumber data diolah 2023*

Berlandaskan tabel 4.20, jumlah penjawab terbanyak yang menyatakan setuju dengan pernyataan adalah Jumlah responden yang tidak setuju terendah—22 orang dengan persentase 44,9—sebanyak 5 orang dengan persentase 10,2, menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih untuk setuju.

### **3. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)**

PLS, atau kuadrat terkecil parsial, akan digunakan untuk menganalisis model penelitian ini. PLS adalah metode Structural Equation Modeling (SEM)

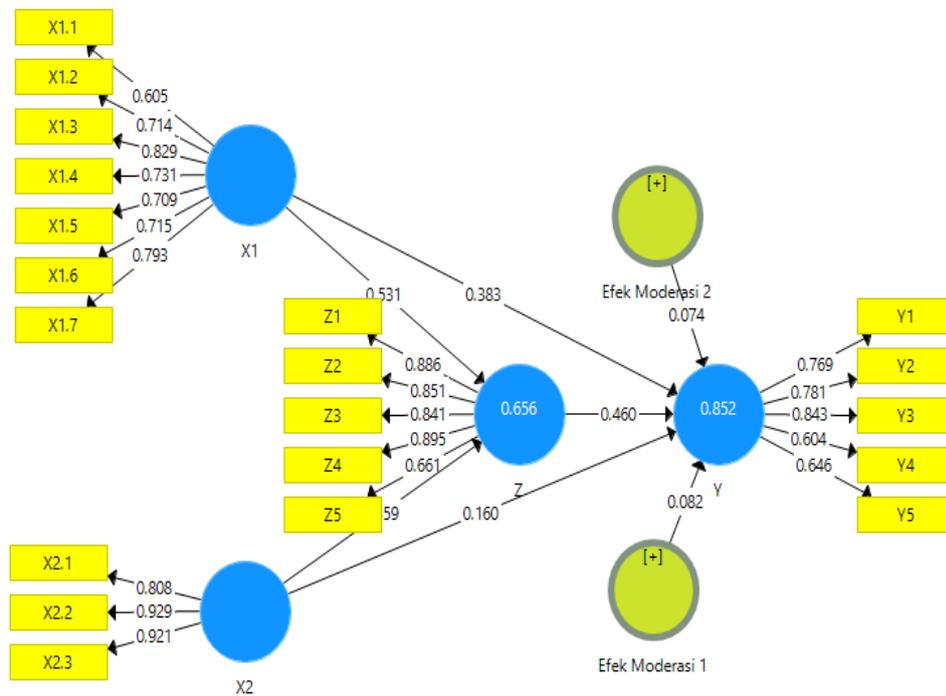
yang dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah dengan ukuran sampel data yang terbatas tetapi interaksi antar variabel yang sangat kompleks.

### **1. Uji Validitas Instrumen**

Validitas suatu kuesioner ditentukan dengan uji validitas. Koefisien korelasi skor item pernyataan dengan skor keseluruhan digunakan untuk mengevaluasi validitas suatu alat ukur, sebagaimana yang disebutkan dalam teknik penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid atau valid jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya menunjukkan apa yang dapat digunakan oleh kuesioner untuk mengukur dan memiliki nilai koefisien validitas lebih besar dari nilai kritis yang ditetapkan.

### **2. Validitas Konvergen (Convergent Validity)**

Dengan menggunakan model evaluasi pengukuran dilakukan uji validitas (outer). Validitas konvergen digunakan untuk menilai besarnya loading factor untuk setiap variabel target dengan nilai lebih besar dari 0,5. Gambar di bawah ini menggambarkan model konstruk yang digunakan dalam penelitian ini. Itu dimasukkan melalui pengolahan SEM PLS, dan nilai loading factor dari indikator di setiap variabel akan digunakan untuk mengevaluasinya.



**Gambar III Model 1**

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Konsekuensi dari estimasi faktor susun ditampilkan pada gambar di atas, dan hasil ini menunjukkan bahwa nilai faktor susun lebih penting dari 0,49. Hasilnya, indikator ini memenuhi persyaratan validitas konvergen dan juga memiliki validitas yang diperlukan sesuai dengan rule of thumb yang telah diuji sebelumnya. Tabel terlampir, yang dapat dilihat di sini, memiliki informasi lebih lanjut.

**Tabel XXVIII** Nilai Outer Loading Konstruk

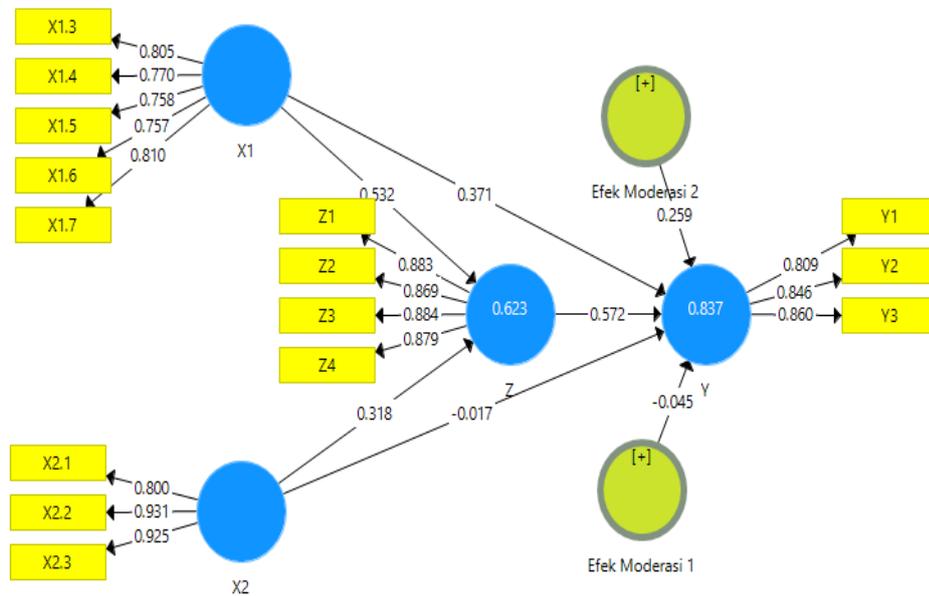
Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.1	0,605	Tidak Valid
	X1.2	0,696	Tidak Valid
	X1.3	0,829	Valid
	X1.4	0,731	Valid
	X1.5	0,709	Valid
	X1.6	0,715	Valid
	X1.7	0,793	Valid
Komitmen Organisasi	X2.1	0,808	Valid
	X2.2	0,929	Valid
	X2.3	0,921	Valid
Religiusitas	Z1	0,886	Valid
	Z2	0,851	Valid
	Z3	0,841	Valid
	Z4	0,895	Valid
	Z5	0,661	Tidak Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,769	Valid
	Y2	0,781	Valid
	Y3	0,843	Valid
	Y4	0,604	Tidak Valid
	Y5	0,646	Tidak Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Meneliti apakah suatu alat ukur secara akurat menilai konstruk yang dinilai sebagai lawan dari konstruk lain adalah contoh validitas diskriminan. Validitas instrumen ditentukan tidak hanya dengan menilai validitas konvergenya tetapi juga dengan menentukan validitas diskriminannya.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai Loading Factor pada X1.1, X1.2, Z5, Y4 dan Y5 kurang dari 0,7 jadi diperlukan perbaikan model dengan mengeliminasi indikator pada X1.1, Z5, Y4 dan Y5 yang memiliki nilai outer loading terendah.

Uji prasyarat model 2 yang digunakan sebagaimana yang eliminasi pada model 1. Berikut adalah hasil uji prasyarat model

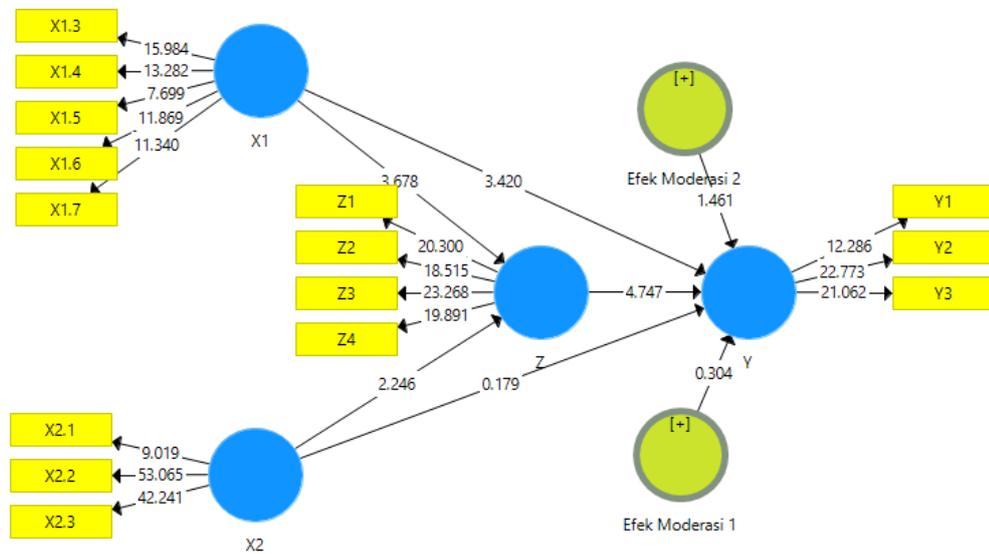


**Gambar IV Model 2**

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Semua indikator variabel memiliki nilai loading lebih besar dari 0,50, yang menunjukkan bahwa mereka memiliki tingkat validitas yang tinggi, berdasarkan evaluasi data dengan SEM PLS yang digambarkan pada gambar sebelumnya. memenuhi persyaratan atau validitas konvergen, sehingga mencapai reliabilitas komposit dan validitas diskriminan. Tinjauan analisis jalur yang dihasilkan sebagai hasil analisis SmartPLS dapat ditemukan di sini

:



**Gambar V** Model Penelitian 2

Sumber: Diolah, 2023

Tabel berikut berisi informasi lebih lanjut.

**Tabel XXIX** Nilai *Outer Loading* Konstruk

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Budaya Organisasi	X1.3	0,805	Valid
	X1.4	0,770	Valid
	X1.5	0,758	Valid
	X1.6	0,757	Valid
	X1.7	0,810	Valid
Komitmen Organisasi	X2.1	0,800	Valid
	X2.2	0,931	Valid
	X2.3	0,925	Valid
Religiusitas	Z1	0,883	Valid
	Z2	0,869	Valid
	Z3	0,884	Valid
	Z4	0,879	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,809	Valid
	Y2	0,846	Valid
	Y3	0,860	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Meneliti apakah suatu alat ukur secara akurat menilai konstruk yang dinilai sebagai lawan dari konstruk lain adalah contoh validitas diskriminan.

Validitas diskriminan suatu instrumen dievaluasi dengan pasangan konvergen dan diskriminannya untuk menetapkan validitasnya secara keseluruhan. Akar konstruk AVE dan nilai cross loading menunjukkan bahwa kedua faktor ini dapat digunakan untuk menguji validitas diskriminan.

### 3. Average Variance Extracted (AVE)

Metode AVE (Average Variance Extracted) dapat digunakan untuk menentukan validitas suatu analisis diskriminan dengan menerapkannya pada setiap variabel konstruk atau laten. Ini adalah salah satu metode untuk menentukan validitas analisis diskriminan. Jika korelasi antara dua konstruk dalam model kurang dari akar kuadrat AVE untuk setiap komponen, maka model tersebut dikatakan memiliki validitas diskriminan superior.

**Tabel XXX** Nilai AVE (*Average Variance Extracted*)

	<b>Cronbachs Alpha</b>	<b>Reliabilitas Composite</b>	<b>Rata-rata Varians Diekstrak (Ave)</b>
Efek Moderasi 1	1,000	1,000	1,000
Efek Moderasi 2	1,000	1,000	1,000
X1	0,840	0,886	0,609
X2	0,865	0,917	0,788
Y	0,791	0,877	0,704
Z	0,902	0,931	0,772

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan informasi pada tabel di atas, nilai "Average Variance Extracted" (AVE) setiap konstruk lebih tinggi dari 0,50. Dengan demikian, kemampuan model untuk menunjukkan validitas konvergen tidak terpengaruh.

#### 4. Uji Reliabilitas Instrumen

##### 1. *Composite Reliability*

Untuk menunjukkan ketergantungan yang luar biasa, blok indikator Ketergantungan Komposit (CR), yang menilai konstruk CR, digunakan untuk melakukan uji reliabilitas konstruk setelah uji validitas konstruk. Jika nilai kualitas tak tergoyahkan komposit lebih dari 0,6, build dianggap kokoh. Rambut dan co. 2014) menyatakan bahwa sementara nilai 0,6 dapat diterima, koefisien ketergantungan komposit harus lebih besar dari 0,7. Tes konsistensi internal tidak diperlukan, tetapi, asalkan kriteria validitas konstruk terpenuhi, karena konstruksi yang dapat diandalkan juga merupakan konstruk yang valid, meskipun tidak selalu demikian.

**Tabel XXXI** Nilai “*Composite Reliability*”

	<b>Cronbachs Alpha</b>	<b>Reliabilitas Composite</b>	<b>Rata-rata Varian Diekstrak (Ave)</b>
Efek Moderasi 1	1,000	1,000	1,000
Efek Moderasi 2	1,000	1,000	1,000
X1	0,840	0,886	0,609
X2	0,865	0,917	0,788
Y	0,791	0,877	0,704
Z	0,902	0,931	0,772

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Uji reliabilitas komposit memberikan hasil dengan nilai lebih besar dari 0,6 seperti terlihat pada tabel, yang menunjukkan bahwa seluruh variabel dianggap reliabel.

##### 2. *Cronbach Alpha*

Salah satu strategi untuk lebih meningkatkan reliabilitas tes yang dilakukan sesuai dengan reliabilitas komposit yang telah didemonstrasikan

sebelumnya adalah dengan memanfaatkan nilai alpha Cronbach. Jika nilai alpha Cronbach variabel lebih tinggi dari 0,7, itu dianggap dapat diandalkan atau memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh Cronbach. Tabel di bawah menampilkan nilai Cronbach's alpha untuk masing-masing variabel.

**Tabel XXXII** Nilai *Cronbach Alpha*

	<b>Cronbachs Alpha</b>	<b>Reliabilitas Composite</b>	<b>Rata-rata Varian Diekstrak (Ave)</b>
Efek Moderasi 1	1,000	1,000	1,000
Efek Moderasi 2	1,000	1,000	1,000
X1	0,840	0,886	0,609
X2	0,865	0,917	0,788
Y	0,791	0,877	0,704
Z	0,902	0,931	0,772

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan data yang disajikan di sini, jelas bahwa nilai Cronbach alpha untuk setiap variabel penelitian lebih dari 0,7. Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian cocok dengan kriteria nilai alpha Cronbach, yang menunjukkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Analisis outer model dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa semua indikator telah memenuhi standar validitas dan reliabilitas sehingga dapat dilanjutkan dengan analisis inner model.

## **2. Analisis Model Struktural (Inner Model)**

### **1. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)**

Nilai R square yang dilambangkan dengan simbol R<sup>2</sup> menunjukkan signifikansi fluktuasi persentase variabel yang terpengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi. Jika ada lebih dari dua variabel independen dalam penelitian, maka Anda harus menggunakan r-square yang dimodifikasi (adjusted R<sup>2</sup>). Nilai r kuadrat yang disesuaikan selalu memiliki

nilai yang lebih rendah dari nilai asli  $r$  kuadrat. Nilai  $R^2$  sangat mendekati 1, dan standar pembatasan nilai dapat dibedakan menjadi tiga klasifikasi, yaitu sebagai berikut (Jamal Maulana Hudin, Yusti Farlina dan Denny Pribadi, 2018):

- a. Model dianggap kuat jika nilai  $R^2 = 0,67$
- b. Model dianggap sedang jika  $R^2 = 0,33$
- c. Model dianggap lemah (buruk) jika nilai  $R^2 = 0,19$

Mengingat bahwa ada lebih dari dua variabel independen dalam penyelidikan ini, nilai  $r$ -square yang disesuaikan (adjusted  $R^2$ ) digunakan.

**Tabel XXXIII** Hasil Uji *R-Square*

	R-Square	Adjusted R-Square
Y	0,837	0,818
Z	0,623	0,606

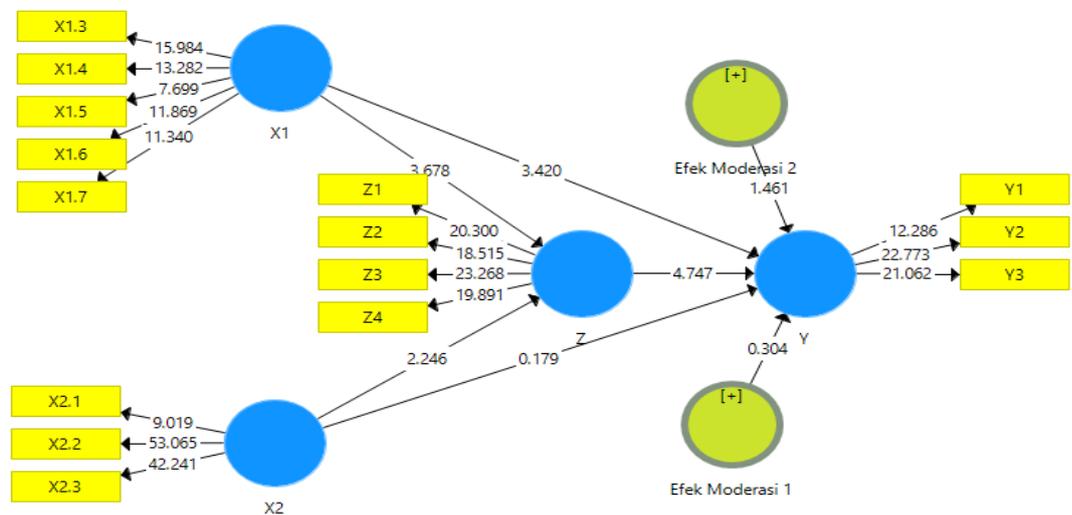
Sumber: Data Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, nilai  $R$  Square Variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,837. Dengan  $R$  Square sebesar 0,837 yang berarti kedua faktor independen tersebut memiliki pengaruh sebesar 83,7 persen terhadap variabel dependen, hasilnya menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Dengan nilai 0,623, variabel legalisme. Hasil  $R$  Square diuraikan sebagai berikut: Dengan pengaruh variabel terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,623 yang termasuk dalam kisaran sedang, kedua faktor independen tersebut memiliki pengaruh sebesar 62,3% terhadap variabel dependen.

## 2. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan evaluasi output Inner Model r-square, koefisien parameter, dan t-statistik (model struktural). Nilai signifikansi antara konstruk, statistik-t, dan nilai-p digunakan untuk menilai apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak. Untuk menilai spekulasi ulasan, instrumen SmartPLS (Incomplete Least Square) 3.0 digunakan. Hasil bootstrap menunjukkan nilai-nilai ini. Dengan nilai p signifikan 0,05 (5%) dan koefisien beta positif, statistik t penelitian lebih besar dari 1,96. Hasil model penelitian ini masing-masing ditampilkan pada gambar dan tabel di bawah ini, beserta kelayakan pengujian hipotesis penelitian.



**Gambar VI** Model Konstruk *Bootstrapping*

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

## 2.1 Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Jika kriteria signifikansi p-value kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik lebih dari 1,96, maka hipotesis akan diterima (5 persen dengan koefisien positif). Jika kriteria signifikansi p-value lebih besar dari 0,05 (5%), hipotesis tidak akan diterima jika koefisiennya negatif. Dampak langsung dari temuan bootstrap terlihat pada contoh berikut.

**Tabel XXXIV** Pengaruh Langsung

	<b>T-Statistik</b>	<b>P Values</b>
Efek Moderasi 1>Y	0,304	0,761
Efek Moderasi 2>Y	1,461	0,145
X1 > Y	5,695	0,000
X1 > Z	3,678	0,000
X2 > Y	1,353	0,177
X2 > Z	2,246	0,025
Z > Y	4,747	0,000

Sumber: Data Diolah, 2023

### **Hipotesis:**

H1. Statistik YT 1,461 > 1,96: Pengaruh Langsung Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di BSI Banjarmasin, X1. Apalagi memiliki skor 0,145 di atas 0,05, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi di BSI Banjarmasin tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai. Akibatnya, hipotesis penyelidikan itu dibantah.

H2. Statistik YT 1,353 > 1,96 untuk BSI Banjarmasin X2 Dampak langsung yang lebih besar dari komitmen organisasi terhadap kinerja pekerja Dengan skor 0,177 lebih tinggi dari 0,05 juga menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi di BSI Banjarmasin tidak berdampak langsung

terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis penelitian terbukti salah.

H3 Pengaruh Langsung Agama Terhadap Kinerja Pegawai BSI Banjarmasin  $Z > Y$  T Statistik 4.747 1.96. Selain itu, 0,000 yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa agama berpengaruh langsung terhadap produktifitas warga BSI Banjarmasin. Oleh karena itu, premis investigasi diterima.

H4 Kinerja Pegawai BSI Banjarmasin X1: memperkuat Pengaruh Langsung Budaya Perusahaan dan Agama terhadap Statistik ZT Selain memiliki nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05, rasio 3,678 berbanding 1,96 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap tingkat religiusitas di BSI Banjarmasin. Akibatnya, hipotesis investigasi diterima.

H5 Diketahui memperkuat pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap Religiusitas BSI Banjarmasin X2-> Z T Statistik 2,246 < 1,96 selain itu memiliki nilai 0,025 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Komitmen Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Religiusitas BSI Banjarmasin. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini di terima.

## **2.2 Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)**

Nilai pengaruh tak langsung dari temuan bootstrapping adalah sebagai berikut. Pentingnya dampak tidak langsung juga dapat digunakan untuk memahami pentingnya mediasi.

**Tabel XXXV Pengaruh Tidak Langsung**

	<b>T-Statistik</b>	<b>P Values</b>
X1 > Z > Y	3,146	0,002
X2 > Z > Y	1,910	0,057

Sumber: Data Diolah, 2023

1. Terdapat mediasi antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai di BSI Banjarmasin melalui Religiusitas, seperti yang ditunjukkan oleh P Value sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, untuk pengaruh tidak langsung agama terhadap kinerja pekerja. Dalam terang ini, premis penelitian diterima.
2. P Value sebesar 0,057 lebih besar dari 0,05 untuk pengaruh tidak langsung komitmen religius terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa tidak terdapat mediasi antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai BSI Banjarmasin melalui religiusitas. Hipotesis penelitian karena itu dibantah.

### **C. Pembahasan**

#### **1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai karyawan BSI Banjarmasin**

Pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai BSI Banjarmasin T Statistik 1,461 > 1,96, dan memiliki nilai 0,145 lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai BSI Banjarmasin. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dalam perusahaan akan mempengaruhi perilaku karyawan. Dalam

perusahaan implementasi budaya organisasi dirupakan dalam bentuk perilaku, perilaku karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi. Hal tersebut akan memberikan efek pada peningkatan kinerja karyawan, karena budaya organisasi yang ditetapkan oleh perusahaan demi untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

## **2. Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BSI Banjarmasin Statistik**

Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BSI Banjarmasin Statistik  $T = 1,353 > 1,96$ , dengan nilai  $0,177$  lebih besar dari  $0,05$ , menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai BSI Banjarmasin. Akibatnya, hipotesis yang diuji dalam penelitian ini ditolak. Komitmen organisasi diterapkan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan dengan cara menumbuhkan sikap pada diri sendiri demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Meyer dan Allen (1993), komitmen organisasi dibagi menjadi 3, yaitu: affective commitment, Continuance commitment, dan Normative commitment. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komitmen normatif, karena karyawan bertahan untuk bekerja atas kesadaran diri sendiri

## **3. Pengaruh tidak langsung Kinerja Budaya Organisasi terhadap Pegawai BSI Banjarmasin melalui Religiusitas**

Pengaruh tidak langsung Kinerja Budaya Organisasi terhadap Pegawai BSI Banjarmasin melalui Religiusitas memiliki P Value sebesar  $0,002$  lebih kecil dari  $0,05$ , hal ini menunjukkan adanya mediasi antara Budaya Organisasi dengan

Kinerja Pegawai BSI Banjarmasin melalui Religiusitas. Akibatnya, hipotesis dalam penyelidikan ini diterima

#### **4. Pengaruh Langsung Budaya Organisasi Terhadap Religiusitas Pegawai BSI Banjarmasin**

Statistik Pengaruh Langsung Budaya Organisasi Terhadap Religiusitas Pegawai BSI Banjarmasin T Statistik 3,678 1,96 Selain itu memiliki nilai 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh langsung terhadap Religiusitas BSI Banjarmasin. Akibatnya, hipotesis dalam penyelidikan ini diterima. Komitmen Organisasi berpengaruh langsung terhadap religiusitas BSI Banjarmasin. Akibatnya, hipotesis dalam penyelidikan ini diterima. Mayoritas perusahaan sebenarnya mempunyai potensi dalam meningkatkan tingkat keagamaan atau religiusitas pada karyawan yang ada dalam lingkup perusahaan. Tetapi hasil penelitian, menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh tingkat religiusitas. Ada beberapa alasan yang mungkin bisa untuk menjelaskan dari hasil penelitian ini, di antaranya yakni tingkat religiusitas setiap karyawan berbeda-beda, dan minoritas responden kurang dapat menunjukkan tingkat keagamaan yang baik. Selanjutnya tingkat keagamaan yang baik, belum dapat memastikan bahwa seorang karyawan mempunyai kinerja yang baik pula dalam bekerja pada perusahaan

#### **5. Pengaruh Langsung Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai BSI Banjarmasin**

Statistik Pengaruh Langsung Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai BSI Banjarmasin T Statistik 4,747 1,96 Selain itu memiliki nilai 0,000 yang lebih kecil

dari 0,05 menunjukkan bahwa Religiusitas berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai BSI Banjarmasin. Akibatnya, hipotesis dalam penyelidikan ini diterima.

Nilai-nilai Religiusitas pada pribadi manusia dapat dipergunakan untuk menjalani kegiatan/perbuatan setiap hari karyawan. . Sedangkan nilai-nilai Religiusitas ini merupakan hal yang ada diluar dari Kinerja Karyawan itu sendiri, akan tetapi perusahaan dapat meningkatkan tingkat religiusitas dari karyawannya yaitu dengan cara menetapkan shalat dzuhur berjamaah pada saat azan berkumandang, kemudian berdo'a, kemudian membahahas masalah-masalah yang terjadi di hari itu agar terciptanya trobosan-trobosan terbaru sehingga menghasilkan SDM yang berkualitas, sehingga kualitas dari kinerja karyawanpun meningkat

Sebagaimana dengan fungsi agama menurut Jalaluddin (2009:313) bahwa salah satu fungsi agama adalah sebagai social control atau suatu sistem yang memberikan norma dan aturan yang menjadi suatu acuan manusia dalam bertindak, dimana dengan adanya acuan tersebut menjadikan manusia tidak dapat bertindak bebas dan semena-mena melainkan dibatasi oleh perintah dan larangan yang telah diatur dalam agama. Dengan demikian adanya religiusitas ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena jika karyawan memiliki jiwa religiusitas maka kemungkinan adanya tindakan penipuan, kecurangan, ketidak-disiplinan dalam bekerja dan tindakan negatif lain yang dapat merugikan perusahaan sangat kecil untuk terjadi karena tentunya suatu bentuk pelanggaran adalah dilarang dalam agama. Karyawan yang terdapat jiwa keagamaan atau religiusitas dalam dirinya, sudah seharusnya jika karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang

lebih baik dibandingkan dengan yang tidak. Hal ini dikarenakan bahwa tentunya setiap agama pasti mengajarkan umatnya untuk selalu melakukan yang terbaik, dimana dalam hal ini pekerjaan akan berusaha dilakukan oleh karyawan dengan profesional dan melakukan yang terbaik karena hal tersebut dilakukan bukan semata-mata untuk mendapatkan gaji atau jabatan yang tinggi, melainkan pekerjaan juga dilakukan untuk menggapai ridho Allah SWT.

Pengaruh tidak langsung Kinerja Budaya Organisasi terhadap Pegawai BSI Banjarmasin melalui Religiusitas memiliki P Value sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan adanya mediasi antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai BSI Banjarmasin melalui Religiusitas. Akibatnya, hipotesis dalam penyelidikan ini diterima.

Peningkatan nilai kinerja karyawan perusahaan selalu dapat dinilai atas dasar kepada kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Kinerja karyawan sangat tergantung kepada kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang efektif dan efisien. Tingginya nilai tersebut telah dilakukan dari pelatihan dan pendidikan (Diklat) perusahaan yang dilaksanakan pada karyawan baru atau lama. Selain itu, Religiusitas dapat menumbuhkan kemampuan diri seseorang dari segi tanggung jawab dan perilaku yang dimiliki sejak lahir sampai dengan pendidikan yang dilalui setiap karyawan. Setiap kinerja memiliki SOP-nya masing-masing baik dari segi bidang dan juga peraturan dari perusahaan yang mengacu pada perencanaan dan targeting perusahaan seperti PT BANK SYARIAH itu sendiri, setiap karyawan pada masing-masing bidang

memiliki SOPnya sendiri seperti Manager, Teller, Supervisor, Customer service dan lainnya tergantung pada tugas dan tanggung jawabnya menurut bidang yang dilaksanakan. Maka dari nilai-nilai Religiusitas itulah yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab dalam diri setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan setiap bidang yang dikerjakan, dan pula dimana untuk menggapai suatu kebutuhan hidup karyawan harus disertai dengan dorongan dan semangat kerja dan pula mempunyai skill untuk mengasah kemampuan dalam bidang yang dikerjakannya. Adapun dari semua itu bekerja merupakan ibadah tanpa melepaskan unsur disiplin yang tinggi dan pula tanggung jawab yang penuh, yang selalu berkembang menuju sebuah kebaikan yang sesuai dengan syariah islam

Pengaruh tidak langsung Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BSI Banjarmasin Melalui Agama memiliki P Value lebih baik dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat mediasi antara Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BSI Banjarmasin Melalui Agama. Akibatnya, hipotesis dalam penyelidikan ini ditolak.

Pengembangan kemampuan individu karyawan merupakan kualitas pendidikan yang telah ditempuhinya. Selain kemampuan skill karyawan harus didukung dengan etika, akhlak, dan perilaku yang baik yang dimiliki karyawan. Nilai-nilai tersebut merupakan faktor religiusitas yang sudah dimiliki karyawan sejak lahir yang diberikan pendidikan keagamaan untuk menciptakan karakter karyawan itu sendiri. Tugas dan tanggungjawab karyawan terhadap perusahaan merupakan kegiatan yang khusus sesuai dengan jabatan yang diterima karyawan.

Layaknya seorang karyawan itu harus mematuhi dan mentaati tugas dan tanggungjawab tersebut.

Dimana nilai-nilai kepatuhan tersebut merupakan nilai religiusitas yang telah dimiliki oleh karyawan pendidikan masih kanak-kanak, remaja, dan dewasa serta sampai individu karyawan sudah bekerja. Hal tersebut, merupakan adanya dan telah dimiliki nilai-nilai religiusitas setiap karyawan sebagai nilai-nilai yang sudah tertanam dan mempunyai manfaat dan pengaruh besar dalam dunia pekerjaan. Oleh karena itu, nilai religiusitas merupakan nilai-nilai yang sudah tertanam setiap karyawan yang dapat dijadikan sebagai penggerak perilaku baik atau buruk terhadap tugas dan tanggungjawab yang dimiliki setiap karyawan sesuai dengan jabatan yang sedang dikerjakan saat ini

terbantahkan.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian lain oleh Verawati (2011) yang menunjukkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh bersah terhadap variabel kinerja karyawan adalah variabel selain variabel komitmen yaitu variabel motivasi. Hasil lain juga menunjukkan hal yang sama yaitu pada penelitian Pane dan Fatmawati (2017) yang menunjukkan bahwa variabel yang paling berpengaruh yaitu variabel motivasi.