

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI VARIABEL RELIGIUSITAS PT MANDALA MULTIFINANCE PALOPO

Widi Torasila, Salju, Hadi Pajariato

Universitas Muhammadiyah Palopo

Email : torasilawidi@gmail.com

Abstrak

Pada penulisan artikel ini yang berjudul “ Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Variabel Religiusitas PT.Mandala Multifinance Palopo”. Penelitian ini bertujuan pada analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja melalui variabel religiusitas pada PT.Mandala Multifinance Palopo. Penelitian ini dilakukan di PT.Mandala Multifinance Palopo dengan responden 40 orang. Data dikumpulkan melalui angket atau kuesioner sedangkan analisis data menggunakan SmartPLS 4. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa: 1). Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja dengan nilai koefisien jalur -0,152 pada output smartPLS. 2). Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja dengan nilai koefisien jalur 0,541. 3). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap religiusitas dengan nilai koefisien jalur 0,391. 4) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada religiusitas dengan nilai koefisien jalur 0,556. 5) religiusitas berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja. 6). Religiusitas memediasi hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa religiusitas berkontribusi dalam memperkuat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Nilai-nilai religiusitas dapat mendorong individu untuk lebih bertanggung jawab, disiplin, dan memiliki orientasi moral serta spiritual dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini juga menekankan pentingnya mempertahankan nilai-nilai religiusitas dilingkungan kerja dan membentuk suasana kerja yang harmonis dan memberikan makna yang mendalam terhadap pekerjaan.

Kata kunci : Motivasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan, religiusitas

1. PENDAHULUAN

Kinerja perusahaan adalah presentasi dari situasi umum perusahaan selama periode waktu tertentu, dan merupakan hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan yang memanfaatkan sumber dayanya. Kinerja adalah istilah umum yang digunakan untuk beberapa atau semua pekerjaan atau aktivitas organisasi selama periode waktu tertentu dalam kaitannya dengan jumlah standar seperti pengeluaran masa lalu atau yang diproyeksikan. Berdasarkan kompetensi, tanggung jawab, atau tanggung jawab eksekutif. Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya yang dapat diandalkan, termasuk sumber daya manusia. Untuk kinerja yang optimal, karyawan harus termotivasi untuk melakukan tugas yang diberikan. Motivasi ini dikenal sebagai motivasi diri. Kinerja karyawan, terutama di sektor pembiayaan yang sangat penting untuk keberhasilan dan daya saing sebuah organisasi. Karyawan harus memiliki dorongan dalam diri untuk mencapai kinerja yang optimal.

Motivasi ini berdampak besar pada kinerja karyawan. Motivasi ditempat kerja adalah jenis motivasi yang menunjukkan bahwa mendapatkan kenaikan gaji penting bagi manajer untuk meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga dapat mencapai hasil yang diinginkan. Dengan

memberikan motivasi kerja yang baik, motivasi kerja karyawan dan hasil kerja yang optimal ditingkatkan sesuai dengan kriteria kinerja. Menurut Hidayat, (2021) motivasi adalah sesuatu yang dapat memotivasikan karyawan untuk bertindak sesuai dengan visi dan misi perusahaan tempat mereka kerja. Motivasi kerja berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Untuk menjembatani kesenjangan antara kompetensi dan kesiapan karyawan, organisasi perlu memotivasi karyawan untuk mencapai hasil berdasarkan kemampuan mereka (Adipradana, 2021).

Ada banyak penelitian yang telah dibahas oleh peneliti sebelumnya terkait motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, yang menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja memiliki efek positif dan signifikan (Ambarwangi & Nugroho, 2024), disiplin kerja memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja, dan ergonomis memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja (Husain et al., 2024) motivasi sosial memiliki efek yang signifikan dan positif terhadap produktivitas tenaga kerja, dan moderasi motivasi sosial memiliki efek positif pada variabel keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja, variabel disiplin dan motivasi bersamaan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Nadi & Karunia, 2023), variabel lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan pada kinerja pada karyawan kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memengaruhi motivasi (Sutaguna et al., 2023)

Menurut beberapa penelitian selain motivasi, kepuasan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh. Kepuasan kerja karyawan merupakan rasa positif yang muncul dari evaluasi karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi mereka mengenai seberapa baik hasil pekerjaan, yang berarti bahwa output dari pekerjaan tersebut telah memenuhi standar yang dianggap penting. Kepuasan kerja yang tinggi terhadap karyawan tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, yang mengakibatkan prestasi kerja yang lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah menyebabkan prestasi kerja yang lebih buruk dan mereka menjadi kurang bersemangat, yang berdampak negatif pada perusahaan. Dalam survei awal pada lokasi penelitian ini, kepuasan kerja pegawai belum sesuai dengan yang diharapkan, hal itu dapat menyebabkan masalah di tempat kerja seperti pelayanan pegawai yang kurang maksimal, yang dapat berdampak pada kepuasan konsumen.

Diantara variabel yang dapat memediasi antara motivasi, kepuasan kerja dengan kinerja adalah religiusitas. Riset membuktikan bahwa budaya religius sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan menurut Kamtari et al., (2024), karena berkaitan dengan keyakinan, praktik, dan nilai-nilai agama, religiusitas sering kali memengaruhi cara orang melihat pekerjaan mereka, merespon tantangan, dan menetapkan prioritas dalam hidup mereka. Demikian juga pada penelitian Pajariato et al., (2022), menemukan religiusitas dapat memediasi pengaruh restorasi terhadap budaya kerja, memperkuat enlightening dalam membentuk budaya kerja, dapat memoderasi pengaruh advanced terhadap budaya kerja dan berperan sebagai mediator dalam hubungan delightful terhadap budaya kerja. Setiap agama pasti akan mengajarkan kebaikan kepada penganutnya, sehingga religiusitas berfungsi sebagai sistem yang memberikan norma dan aturan yang dapat digunakan sebagai acuan atau filter dalam melakukan segala sesuatu, termasuk aktivitas bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi dan kepuasan kerja dan pada penelitian sebelumnya serta memperhatikan Faktual dan teori gidget penelitian ini memasukkan variabel religiusitas sebagai intervening untuk mengeksplorasi kinerja karyawan pada PT Mandala Multinance Palopo sebagai salah satu perusahaan pembiayaan terbuka secara nasional dan memiliki masalah nasabah yang besar dikawasan luwu raya. Kesenjangan

teoritik pada penelitian ini terletak pada perlunya eksplorasi religiusitas sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. meskipun banyak penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja, penelitian ini menyoroti aspek yang belum banyak dibahas, yaitu bagaimana religiusitas dapat memperkuat hubungan tersebut. Konteks ini penting, terutama dalam lingkungan kerja yang membutuhkan integrasi nilai-nilai spiritual dan budaya lokal seperti di PT Mandala Multifinance Palopo. Kontribusi penelitian ini di harapkan secara teoritis dan praktis pada perusahaan mengembangkan dan mendukung tumbuhnya religiusitas karyawan baik yang bersumber dari nilai agama maupun budaya.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, yaitu berguna untuk mengetahui apa saja yang terkandung dalam populasi dan sampel pada penelitian tersebut., pengumpulan data juga menggunakan alat ukur yang bersifat angket atau kuesioner, sehingga dapat ditentukan pengujiannya. Berdasarkan hasil uraian diatas peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja melalui variabel religiusitas yang terjadi pada PT Mandala Multifinance Palopo dengan menggunakan data informasi dan fenomena yang terjadi.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mandala Multifinance Palopo yaitu sebanyak 40 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini melibatkan 40 responden dari populasi, sehingga metode yang digunakan disebut teknik sampling jenuh. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasinya. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan seluruh karyawan, yaitu sebanyak 40 orang.

Data Primer Dan Data Sekunder

Data primer adalah data yang diperoleh langsung karyawan pada PT Mandala Multifinance Palopo dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket melalui sosial media. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber pendukung untuk melengkapi data primer. Data primer dikumpulkan melalui survey lapangan dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian. Sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber terkait dan instansi. Sumber pernyataan ini berasal dari tanggapan yang diberikan oleh karyawan PT Mandala Multifinance Palopo yang memiliki motivasi dan kepuasan kerja dalam bekerja. Data tersebut diolah menggunakan SmartPLS 4. Kuesioner dibagikan kepada responden dan setiap item diberi skor dari 1 hingga 5 berdasarkan skala likert.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

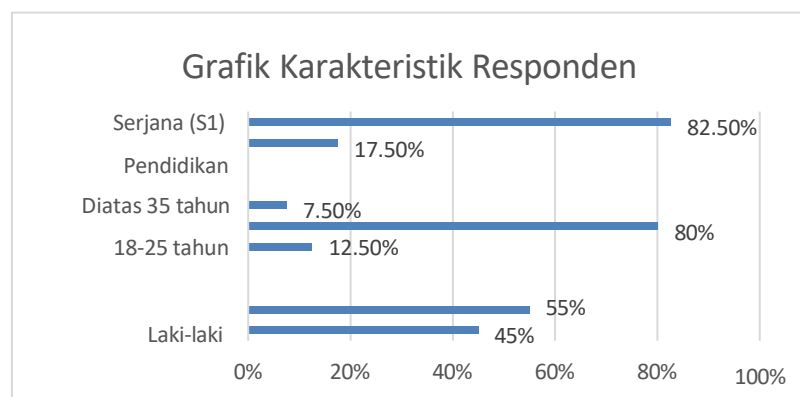
Menurut Hardianto et al., (2021) “statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang dikumpulkan apa adanya, tanpa maksud untuk menggeneralisasi kesimpulan atau generalisasi.” Nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata, dan nilai standar deviasi untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ditunjukkan dengan menggunakan statistik deskriptif (Rosdiani & Hidayat, 2020). Pada penelitian ini metode analisis deskriptif yang diterapkan menggunakan nilai rata-rata (mean) yang dihitung dari jawaban responden atau setiap item yang terdapat dalam kuesioner.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis inferensial digunakan untuk menganalisis data sampel dan menerapkan hasilnya pada populasi. Analisis inferensial pada penelitian ini menggunakan teknik structural equation modeling (SEM). Dengan menggunakan SEM, peneliti dapat menganalisis struktur kovarians (menunjukkan hubungan linier antar variabel), variabel laten, saling ketergantungan antar variabel dan sebab akibat yang dapat dengan mudah diproses menggunakan model pengukuran dan persamaan structural (Sem, n.d.). Alasan lain memilih metode ini untuk menguji untuk menentukan apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja secara langsung mempengaruhi kinerja, dan apakah religiusitas berfungsi sebagai memediasi yang memperkuat atau memperlemah hubungan. Tahapan analisis data yaitu; (1). Outer model, (2). Path coefficient analysis. (3). Specific Indirect Effect.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden



Gambar 2 Grafik Karakteristik Responden

Pada gambar 2 diatas diketahui sebagian besar responden perempuan lebih banyak yang berjumlah yakni 22 orang dari pada laki-laki yang berjumlah yakni 18 orang, hasil di atas menunjukkan mayoritas perempuan. Mayoritas perempuan di perusahaan tertentu dapat terjadi karena banyaknya industry seperti layanan pelanggan, pendidikan, kesehatan, atau fashion cenderung menarik lebih banyak perempuan karena sifat pekerjaan yang membutuhkan empati, komunikasi, atau perhatian terhadap detail meskipun ini bukan aturan mutlak.

Pada gambar 2 diatas diketahui bahwa sebagian besar responden karyawan PT Mandala MultifinancePalopo berusia 18-25 tahun yakni 5 orang, 26-35 yakni 32 orang, diatas 35 tahun yakni 3 orang, hasil tersebut menjelaskan bahwa responden karyawan PT Mandala Multifinance Cabang Palopo mayoritas berusia 26- 35 tahun.

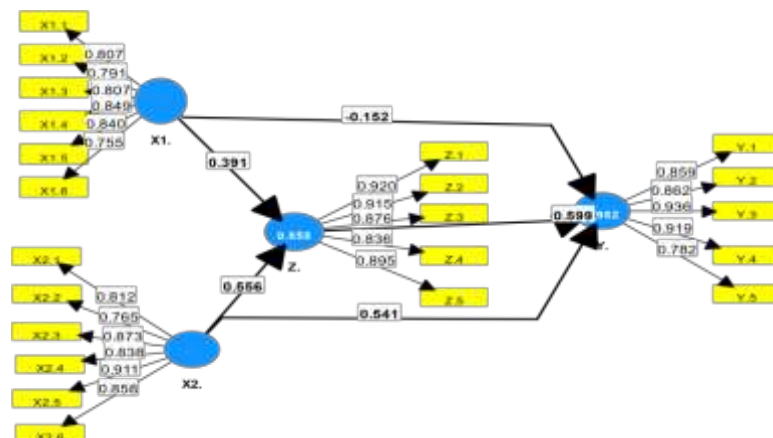
Pada gambar 2 diatas sebagian besar responden karyawan PT Mandala MultifinancePalopo yang berpendidikan SMA/ sederajat yakni 7 orang dan pendidikan serjana(S1) sebanyak 33 orang, hasil tersebut menjelaskan bahwa responden karyawan PT Mandala MultifinancePalopo mayoritas pendidikan serjana(S1).

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Mengukur outer model menggunakan teknik analisis data smartPLS (uji validitas dan reliabilitas) (Salju et al., 2023). Dalam pengujian outer model, validitas konvergen ditentukan dengan menilai nilai loading faktor setiap indikator terhadap konstruk yang diukur. Validitas

konvergen dianggap terpenuhi jika indikator memiliki nilai loading faktor yang memadai. Nilai loading faktor

>0,7 dianggap memenuhi kriteria validitas konvergen dan nilai <0,5 dianggap lemah. Berikut ini adalah gambat outer model yang telah di uji di smartPLS pada gambar 3.



Gambar 3. Outer Model

Pada gambar 3 diatas, peneliti telah mengembangkan model yang menjelaskan hubungan antara variabel motivasi, kepuasan kerja, religiusitas dan kinerja. Dalam model ini, religiusitas berfungsi sebagai variabel mediasi yang menjambatani hubungan antara motivasi,kepuasan kerja dengan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi indikator dan menyusun motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja melalui mediasi religiusitas.

Tabel 1.Nilai Loading Faktor

Variabel	Indikator	Faktor loading	Keterangan	Component Reliability
Motivasi	X1.1	0,807	Valid	0,919
	X1.2	0,791	Valid	
	X1.3	0,807	Valid	
	X1.4	0,849	Valid	
	X1.5	0,840	Valid	
	X1.6	0,755	Valid	
Kepuasan kerja	X2.1	0,812	Valid	0,937
	X2.2	0,765	Valid	
	X2.3	0,873	Valid	
	X2.4	0,838	Valid	
	X2.5	0,911	Valid	
	X2.6	0,858	Valid	
Kinerja	Y1	0,859	Valid	0,941
	Y2	0,862	Valid	
	Y3	0,936	Valid	
	Y4	0,919	Valid	

	Y5	0,782	Valid	
Religiusitas	Z1	0,920	Valid	0,950
	Z2	0,915	Valid	
	Z3	0,876	Valid	
	Z4	0,836	Valid	
	Z5	0,895	Valid	

Pada tabel 1 diatas, hasil nilai outer loadings pada seluruh indikator setiap variabel memperoleh lebih dari $>0,7$. Sesuai dengan penjelasan di atas jika faktor pemuatan $>0,7$ data dianggap valid dan hasil uji ini membuktikan bahwa keempat variabel $>0,7$. Pada tabel 1 diatas, hasil nilai composite reliability pada seluruh indikator setiap variabel memperoleh lebih dari $>0,7$. Sesuai dengan penjelasan diatas jika faktor pemuatan $>0,7$ data dianggap valid

Pengujian Pengaruh Langsung

Dalam analisis SEM PLS, tingkat signifikansi dan arah pengaruh langsung ditetapkan melalui nilai p-value, T statistik, path coefficient yang menghubungkan variabel eksogen dengan variabel endogen. Jika nilai P value diperoleh $<0,05$ dan T statistik $>1,65$, maka variabel eksogen tersebut berpengaruh signifikan terhadap eksogen dengan arah pengaruh sesuai dengan tanda yang melekat pada koefisien jalurnya. Penelitian variabel berdasarkan tabel 3.

Tabel 2 Hasil Pengaruh Langsung

	Original sample(O)	Sample Mean(M)	Standard deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P values
Motivasi ->kinerja	-0.152	-0,153	0.084	1.805	0.036
Motivasi->religiusitas	0.391	0.415	0.153	2.561	0.005
Kepuasan kerja->kinerja	0.541	0.548	0.123	4.394	0.000
Kepuasan kerja->religiusitas	0.556	0.533	0.162	3.429	0.000
Religiusitas ->kinerja	0.599	0.594	0.122	4.916	0.000

Hasil analisi pada tabel 2 diatas menunjukkan hasil pengaruh langsung yaitu:

- 1) Pada tabel 2 diatas, motivasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan dengan p value 0.036, T statistik 1.805 dan koefisien jalur negatif sebesar -0.152.
- 2) Pada tabel 2 diatas, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan dengan p value 0.000, T statistik 4.394 dan koefisiensi jalur positif sebesar 0.541.

- 3) Pada tabel 2 diatas, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap religiusitas, sebagaimana dibuktikan dengan p value 0.005, T statistik 2.561 dan koefisiensi jalur positif sebesar 0.391.
- 4) Pada tabel 3 diatas, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap religiusitas, sebagaimana dibuktikan dengan p value 0.000, T statistik 3.429 dan koefisiensi jalur positif sebesar 0.556.
- 5) Pada tabel 2 diatas, religiusitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan dengan p value 0.000, T statistik 4.916 dan koefisiensi jalur positif sebesar 0.599.

Uji Mediasi

Uji mediasi atau sering disebut juga variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen melalui hubungan yang tidak langsung. Penelitian ini menggunakan uji mediasi untuk menganalisis output SmartPLS pada bagian Bootstrapping, khususnya pada specific indirect effects. Hubungan dianggap signifikan jika nilai p-value $< 0,05$ dan t-statistic $> 1,65$. Analisis mediasi dilakukan untuk menguji peran variabel mediasi sebagai penghubung antara variabel independen dan dependen, yang disajikan dalam tabel 4 berikut.

Tabel 3 Hasil Specific Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1. -> Z. -> Y.	0,234	0,254	0,124	1.881	0.030
X2. -> Z. -> Y.	0.333	0,309	0.099	3.344	0.000

Pada tabel 3 hasil perhitungan menunjukkan peran variabel religiusitas sebagai mediasi dalam motivasi terhadap kinerja dengan nilai p-value 0.030 dan t-statistic 1,881, maka dikatakan variabel religiusitas berperan dalam memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pada tabel 3 hasil perhitungan menunjukkan peran variabel religiusitas sebagai mediasi dalam kepuasan kerja terhadap kinerja dengan nilai p-value 0.000 dan t-statistic 3.344. maka variabel religiusitas berperan dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Mandala MultifinancePalopo.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Mandala Multifinance Palopo

Hasil analisis pengaruh langsung, membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan koefisien jalur senilai -0,152, p-value $0,036 < 0,05$ dan t-statistik $1,805 > 1.65$ yang artinya signifikan. Koefisien jalur negatif sebesar -0,152 maka pengaruh keduanya tidak searah, yang artinya jika semakin baik motivasi, maka kinerja karyawan semakin menurun. Hal ini disebabkan oleh ketidaksesuaian antara bentuk motivasi yang

diberikan oleh perusahaan dan kebutuhan spesifik karyawan. Target kerja yang terlalu tinggi tanpa disertai dukungan seperti pelatihan atau penghargaan yang memadai, dapat menimbulkan tekanan berlebihan, sehingga justru menurunkan kinerja pada PT Mandala Multifinance Palopo. Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT.Mandala MultifinancePalopo, bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan(Feri et al., 2020) berjudul “ pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi pada PT.Champion Kurnia

Djaja Technologies” hasil penelitian tersebut adalah motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilingkungan kerja PT. Champion Kurnia Djaja Technologies.

2 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Mandala Multifinance Palopo

Hasil analisis pengaruh langsung, membuktikan bahwa kepuasan kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan koefisien jalur senilai 0,541, p-value 0,000 <0,05 dan t-statistic 4,394 > 1,65 yang artinya signifikan. Koefisien jalur positif sebesar 0,541 maka pengaruh keduanya searah, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki individu maka semakin baik pula kinerjanya. Karyawan yang puas cenderung disiplin, berkomitmen tinggi, dan semangat mencapai target, didukung oleh penghargaan, lingkungan kerja kondusif serta hubungan baik dengan rekan kerja yang meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT.Mandala Multifinance Palopo, bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan(Paparang et al., 2021) berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. Hasil penelitian tersebut adalah membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hasil penelitian dapat dilihat bahwa dengan kepuasan kerja yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

3 Pengaruh Motivasi kerja terhadap religiusitas pada PT.Mandala Multifinance Palopo

Hasil analisis pengaruh langsung, membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap religiusitas. Hasil ini di tunjukkan koefisien jalur senilai 0,391, p-value 0,005<0,05 dan t-statistic 2,561 >1,65 yang artinya signifikan signifikan. Koefisien jalur motivasi positif sebesar 0,391 maka pengaruh keduanya searah, hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang kuat, khususnya motivasi intrinsik seperti keinginan untuk mencapai prestasi, dan rasa tanggung jawab, berkaitan erat dengan peningkatan nilai-nilai religiusitas. Motivasi kerja yang positif mendorong karyawan untuk menjalankan tugas dengan kesadaran etika yang lebih tinggi, yang memperkuat aspek religiusitas mereka. Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT.Mandala Multifinance Palopo bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap religiusitas. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Dinas Kebudayaan et al., 2023) berjudul “ Pengaruh Religiusitas dan Motivasi kerja terhadap Kerja Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi”. Hasil penelitian tersebut adalah motivasi kerja yang tinggi, bila didukung oleh religiusitas,dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara signifikan.

4 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap religiusitas pada PT.Mandala Multifinance Palopo

Hasil analisis pengaruh langsung, membuktikan bahwa kepuasan kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan koefisien jalur senilai 0,556, p-value 0,000 <0,05

dan t-statistic $3,429 > 1,65$ yang artinya signifikan. Koefisien jalur positif sebesar 0,556 maka pengaruh keduanya searah, hal ini mengindikasikan bahwa suasana kerja yang mendukung dan penghargaan yang tepat dapat mendorong individu untuk mengintegrasikan nilai-nilai agama kedalam pelaksanaan tugas mereka. Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT.Mandala Multifinance Palopo, bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap religiusitas. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Imp, 2021) yang berjudul “Pengaruh religiusitas dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan kerja”. Hasil penelitian tersebut adalah religiusitas dipandang sebagai salah satu factor dalam memberikan kepuasan kepada karyawan. Karyawan seringkali mengkaitkan suasana hati dan pikirannya dalam bekerja, oleh karena itu religiusitas sangat memengaruhi kepuasan kerja.

5 Pengaruh Religiusitas terhadap kinerja karyawan PT.Mandala Multifinance Palopo

Hasil analisis pengaruh langsung, membuktikan bahwa religiusitas pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan koefisien jalur senilai 0,599, p-value $0,000 < 0,05$ dan t-statistic $4,916 > 1,65$ yang artinya signifikan. Koefisien jalur positif sebesar 0,599 maka pengaruh keduanya searah, hal ini mengindikasikan bahwa prinsip-prinsip religiusitas memberikan makna yang lebih mendalam terhadap pekerjaan, sehingga mampu meningkatkan komitmen dan tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT.Mandala Multifinance Palopo, bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Munir et al., 2023) yang berjudul “Pengaruh Motivasi kerja, Religiusitas, kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian tersebut adalah keyakinan agama dapat membantu individu menghasilkan pekerjaan yang baik dan mampu mengatasi kesulitan.

6 Religiusitas memediasi hubungan Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Pada analisis data, ternyata religiusitas mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja. Hal ini membuktikan dengan nilai p-values $0,030 < 0,05$ dan t-statistic $1,881 > 1,65$. Sementara itu juga memperkuat hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan membuktikan nilai p-values $0,000 < 0,05$ dan t-statistic $3,344 < 1,65$. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja diperkuat melalui peran religiusitas sebagai variabel mediasi. Religiusitas memainkan peran penting sebagai mediasi antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Nilai-nilai seperti kejujuran dan rendah hati mendorong individu untuk bekerja dengan integrasi dan pengakuan terhadap kontribusi tim. Dengan kejujuran, individu mampu membangun kepercayaan dalam lingkungan kerja, sehingga memotivasi mereka untuk melakukan tugas-tugas secara maksimal semnata itu juga rendah hati membantu individu mengakui bahwa keberhasilan tidak hanya berasal dari usaha sendiri, melainkan juga hasil kerja sama tim. Kedua nilai ini menciptakan hubungan yang harmonis antara motivasi dan kepuasan kerja, kinerja dan menjadikan religiusitas sebagai faktor penguat hubungan tersebut. Hasil inisejalandengan penelitian yang dilakukan Roni, (2019) berjudul “Pengaruh religiusitas, kepemimpinan, etos kerja , kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivas sebagai variabelintervening” hasil penelitian tersebut adalah religiusitas seseorang berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan KSPPPS BMT nurul ummah ngasem bojonegoro, semakin tinggi tingkat religiusitas karyawan maka motivasi dan puas terhadap kinerja karyawan BMT Nurul Ummah Ngasem semakin meningkat.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah (1) motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT.Mandala Multifinance Palopo, yang berarti semakin meningkat motivasi maka kinerja karyawan semakin menurun. (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Mandala Multifinance Palopo, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap religiusitas pada PT.Mandala Multifinance Palopo, yang berarti dorongan kerja yang kuat dapat selaras dengan nilai-nilai religiusitas yang dianut karyawan. (4) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap religiusitas, yang berarti suasana kerja yang mendukung dan penghargaan yang tepat dapat mendorong individu untuk mengintegrasikan nilai-nilai agama kedalam pelaksanaan tugas mereka. (5) religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT.Mandala Multifinance Palopo, yang berarti semakin meningkat kinerja karyawan maka religiusitas juga terbukti menjadi faktor yang memperkuat kinerja karyawan. (6). Religiusitas dapat memediasi hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja, yang menentukan nilai-nilai religiusitas dapat memperkuat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja dengan memberikan makna yang lebih mendalam terhadap tugas yang dijalankan.

Secara teoritis dan praktis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan model kinerja karyawan dengan mempertimbangkan variabel religiusitas sebagai faktor mediasi yang signifikan. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan dapat lebih efektif jika dipadukan dengan peningkatan religiusitas dalam lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adipradana, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Karyawan CV Batik Wahyu Kencana Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 10(1), 1–13.
- Ahmadi, R., & Siswanto, S. (2023). Pengaruh Service Quality dan Tingkat Religiusitas terhadap Minat Menabung di Bank Syariah Indonesia. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 164. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.773>
- Ambarukmi, K., & Savira, S. I. (2024). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kesejahteraan Subjektif Pada Umat Beragama. *INCARE, International Journal of Educational Resources*, 5(1), 001–018. <https://doi.org/10.59689/incare.v5i1.903>
- Ambarwangi, B. A., & Nugroho, S. P. (2024). Analisis Pengaruh Gaya Visionary Leadership Dengan Job Discipline Terhadap Worker Productivity Dan Harmonious Work Sebagai Variabel Moderating. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 4038–4051.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.

- Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 1407–1422.
- Dinas Kebudayaan, D. I., Pariwisata, D., & Banyuwangi, K. (2023). *Pengaruh Religiusitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*.
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i1.172>
- Gunawan, A., Sopandi, E., Salsabila, M., Pangestu, M. I., & Assifah, R. (2023). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG TOEDJOE CIKARANG Ahmad. *Manajemen*, 11(1), 1–9.
- Hardianto, T., Suci, R. P., & Hermawati, A. (2021). Mediasi Kepuasan Kerja: Motivasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 63–79.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Husain, P. N. A., Pramesthi, R. A., & Soeliha, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan Tetap Perumda Air Minum Tirta Baluran Kabupaten Situbondo dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 3(2), 256–266.
- Imp, L. (2021). *Pengaruh Religiusitas dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Kerja*. 117–130.
- Inovasi, S., Dan, M. B., Ketepatan, T., Penyampaian, W., & Keuangan, L. (2023). *PENGARUH RELIGIUSITAS DAN WORKPLACE SPIRITUALITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Pungky*. September, 383–395.
- Kamtari, G. A., Rizal, M., & Wahyuningtyas, N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Budaya Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sidogiri Mitra Utama. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 1380–1391.

- Mardiana, E., Thamrin, H., & Nuraini, P. (2021). Analisis Religiusitas Terhadap Minat Menabung Di Bank Syariah Kota Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 4(2), 512–520. [https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4\(2\).8309](https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4(2).8309)
- Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., Khayru, R. K., Hariani, M., & Irfan, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(2), 88–99. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i2.83>
- Nadi, M. A. B., & Karunia, M. N. (2023). The Effect Of Discipline And Motivation On Employee Performance With Incentives As A Moderator Variable (At The Class I Railway Engineering Center For The Central Java Region). *Jurnal Bisnis Strategi*, 32(1), 112–121.
- Novalia, D., Junaidi, H., & Sumantri, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 121. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2282>
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaiann Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Pajariantanto, H., Salju, S. E., Pramono, M. J. T. N. I. D. B., & SIP, M. M. (2022). *READ Nilai dan Budaya Kerja di Perguruan Tinggi Muhammadiyah: Apakah Religiusitas Dibutuhkan?* Indonesia Emas Group.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja : Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1), 39–48.
- Renita. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Kabanjahe*. 8–42. [http://portaluqb.ac.id:808/534/4/BAB II.pdf](http://portaluqb.ac.id:808/534/4/BAB%20II.pdf)
- Roni, M. (2019). Pengaruh Religiusitas, Kepemimpinan, Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*, 136. <http://digilib.uinsby.ac.id/35064/>

- Rosdiani, N., & Hidayat, A. (2020). Pengaruh Derivatif Keuangan, Konservatisme Akuntansi dan Intensitas Aset Tetap terhadap Penghindaran Pajak. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(2), 131–143. <https://doi.org/10.37195/jtebr.v1i2.43>
- Rustiawan, I., Purwati, S., Sutrisno, S., Kraugusteeliana, K., & Bakri, A. A. (2023). Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale dalam Peningkatan Karyawan Terbaik. *Jurnal Krisnadana*, 2(3), 403–411. <https://doi.org/10.58982/krisnadana.v2i3.316>
- Salju, S., Junaidi, J., & Goso, G. (2023). The effect of digitalization, work-family conflict, and organizational factors on employee performance during the COVID-19 pandemic. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 107–119. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.10](https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.10)
- Sem, M. (n.d.). *KONSEP STRUCTURAL EQUATION MODEL*. 1934, 62–70.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- SHELEMO, A. A. (2023). BUDAYA KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA. *Nucl. Phys.*, 13(1), 104–116.
- Sutaguna, I. N. T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 3(01), 367–381.
- Suwanto, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 156. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3901>
- Tanjung*, A., & Frinaldi, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(2), 506–518. <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i2.24713>
- Zebua, E., Telaumbanua, Y., Lahagu, A., Suka Adil Zebua, E., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1417–1435. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/43967>
- Zebua, T. G. (2021). Teori Motivasi Abraham H. Maslow Dan Implikasinya Dalam Kegiatan Belajar Matematika. *RANGE: Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 68–76. <https://doi.org/10.32938/jpm.v3i1.1185>