



Pengaruh Motivasi Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Usaha Syariah Bank 9 Jambi Kota Jambi

Fadhlidzil Ikram¹, Lucky Enggrani Fitri², Ary Dean Amri³

^{1,2,3} Universitas Jambi

Email : fadhidzil23@gmail.com

Abstrack : *This study aims to analyze the impact of motivation and religiosity on employee performance at the Unit Usaha Syariah Bank 9 Jambi. This research employs a quantitative approach with a survey method. Data was collected using a questionnaire distributed to 34 employees of the bank, measured using a Likert scale. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results show that motivation has a significant positive effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.364 and a significance level of 0.000. Similarly, religiosity has a significant positive effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.481 and a significance level of 0.002. Simultaneously, both motivation and religiosity have a significant effect on employee performance, with an F-value of 18.431 ($p < 0.05$). These findings suggest that both motivation and religiosity play a crucial role in enhancing employee performance in the Islamic banking sector. It is recommended that Unit Usaha Syariah Bank 9 Jambi continue to consider motivation and religiosity in its managerial policies to improve employee performance. This research also opens opportunities for future studies to examine other factors influencing employee performance.*

Keywords: *Motivation, religiosity, employee performance, Islamic banking*

PENDAHULUAN

Perbankan syariah di Indonesia berkembang pesat seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat akan pentingnya bertransaksi sesuai dengan prinsip-prinsip agama Islam. Bank syariah, yang beroperasi tanpa melibatkan bunga (riba), menawarkan alternatif yang sesuai dengan tuntunan agama (Ali, 2010). Salah satu aspek penting dalam mencapai kesuksesan perbankan syariah adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mengelola operasional bank tersebut. Kinerja karyawan menjadi faktor penentu utama dalam pencapaian tujuan



organisasi, dan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja ini adalah dengan memberikan motivasi yang tepat.

Motivasi merupakan faktor penting yang mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi dapat datang dari dua sumber utama: motivasi intrinsik (yang berasal dari dalam diri individu) dan motivasi ekstrinsik (yang dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti gaji dan penghargaan) (Robbins & Judge, 2019). Sementara itu, religiusitas, yang merujuk pada sejauh mana seseorang menginternalisasi ajaran agamanya dalam kehidupan sehari-hari, juga berperan dalam membentuk sikap dan perilaku di tempat kerja (Haryadi & Mahmudi, 2019). Dalam konteks perbankan syariah, religiusitas karyawan diharapkan untuk mencerminkan penerapan nilai-nilai syariah dalam setiap aspek pekerjaan mereka, dari kejujuran dalam bertransaksi hingga kesadaran untuk menghindari tindakan yang bertentangan dengan prinsip-prinsip Islam (Siregar, 2021).

Sebagai lembaga yang mengedepankan prinsip-prinsip syariah, Unit Usaha Syariah Bank 9 Jambi menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan yang terintegrasi dengan motivasi dan religiusitas. Peningkatan motivasi dan religiusitas diharapkan dapat mendongkrak kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan pencapaian target dan produktivitas bank.

Berdasarkan latar belakang tersebut, Penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Unit Usaha Syariah Bank 9 Jambi, Menganalisis pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan pada Unit Usaha Syariah Bank 9 Jambi, Menganalisis pengaruh simultan antara motivasi dan religiusitas terhadap kinerja karyawan pada Unit Usaha Syariah Bank 9 Jambi.

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan terkait dengan pengaruh motivasi dan religiusitas terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks perbankan syariah. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi manajemen Unit Usaha Syariah Bank 9 Jambi dalam mengembangkan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, baik melalui pemberian motivasi yang tepat maupun peningkatan kesadaran religiusitas.



LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kinerja ini tidak hanya diukur berdasarkan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2019). Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh individu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah faktor individu, seperti kompetensi, sikap, motivasi, dan kondisi fisik, serta faktor lingkungan kerja yang mencakup fasilitas, manajemen, dan hubungan antar karyawan (Wibowo, 2016). Untuk itu, perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor tersebut guna memastikan kinerja karyawan tetap optimal.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu (Robbins & Judge, 2019). Dalam konteks organisasi, motivasi kerja mengacu pada dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Maslow (1943), kebutuhan manusia dapat dibagi menjadi lima tingkatan, dari yang paling dasar (kebutuhan fisiologis) hingga yang paling tinggi (aktualisasi diri). Motivasi kerja diharapkan dapat mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan individu dan organisasi dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini.

Terdapat dua jenis motivasi yang umum dibahas dalam literatur: motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu, seperti kepuasan pribadi yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari faktor luar seperti gaji, penghargaan, dan kondisi kerja (Herzberg, 1959). Dalam perbankan syariah, motivasi juga dapat dipengaruhi oleh prinsip-prinsip agama yang mendasari operasional organisasi tersebut.

Religiusitas

Religiusitas dalam konteks pekerjaan dapat diartikan sebagai tingkat kedalaman keyakinan dan pengamalan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam lingkungan kerja. Religiusitas tidak hanya memengaruhi sikap spiritual individu, tetapi juga perilaku kerja dan keputusan yang diambil di tempat kerja (Haryadi & Mahmudi, 2019). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Siregar



(2021), religiusitas karyawan di sektor perbankan syariah menunjukkan dampak positif terhadap kualitas kerja dan etika kerja, karena nilai-nilai agama mendasari prinsip-prinsip etika yang dijalankan di tempat kerja.

Menurut Ginting & Siagian (2021), religiusitas yang tinggi dapat meningkatkan kesadaran karyawan untuk berperilaku etis, menjaga integritas, dan memberikan layanan yang sesuai dengan prinsip syariah. Dalam konteks perbankan syariah, religiusitas juga diharapkan untuk memotivasi karyawan agar bekerja dengan niat yang ikhlas untuk mencari ridha Allah SWT, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja mereka di bank.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut teori dua faktor Herzberg (1959), faktor motivasi yang positif seperti pengakuan, tantangan, dan kesempatan untuk berkembang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan, pada gilirannya, kinerja karyawan. Sebaliknya, faktor yang tidak memadai seperti kebijakan gaji yang rendah atau ketidakjelasan peran dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pemberian motivasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Abusharbeh & Nazzal, 2018; Kurniawan, 2017). Dalam konteks perbankan syariah, motivasi intrinsik dan ekstrinsik memainkan peran penting dalam mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas mereka, yang berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan

Religiusitas juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam lingkungan kerja yang mengutamakan etika dan nilai-nilai moral, seperti perbankan syariah. Menurut Alfisyah & Anwar (2018), religiusitas dapat meningkatkan disiplin kerja, ketepatan waktu, dan kualitas kerja karena karyawan yang religius cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap tanggung jawab mereka.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Maulana & Fahrullah (2020), ditemukan bahwa religiusitas karyawan berhubungan dengan peningkatan kinerja dalam organisasi berbasis Islam, karena karyawan lebih cenderung mematuhi prinsip-prinsip yang sesuai dengan ajaran agama, seperti kejujuran, keadilan, dan saling menghormati. Hal ini sangat relevan dalam perbankan syariah, yang memerlukan integritas dan transparansi dalam setiap transaksi.



Hubungan antara Motivasi, Religiusitas, dan Kinerja Karyawan

Motivasi dan religiusitas tidak hanya berpengaruh secara individual terhadap kinerja karyawan, tetapi juga dapat saling memperkuat. Penelitian oleh Kurniawan (2017) menunjukkan bahwa motivasi yang didorong oleh nilai-nilai religius dapat menciptakan semangat kerja yang lebih tinggi dan meningkatkan kepuasan kerja. Di sisi lain, religiusitas yang tinggi dapat memperkuat motivasi intrinsik karyawan, sehingga memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih berdedikasi.

Hasil penelitian oleh Wisnu & Maryono (2020) mengindikasikan bahwa motivasi dan religiusitas yang dijalankan secara bersamaan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, khususnya di sektor yang mengutamakan prinsip moral dan etika seperti perbankan syariah. Oleh karena itu, memahami hubungan antara kedua faktor ini sangat penting untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja yang berkelanjutan dalam organisasi.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam bentuk angka dan dianalisis dengan teknik statistik inferensial. Data utama diperoleh dari jawaban kuesioner yang diisi oleh karyawan Unit Usaha Syariah Bank 9 Jambi, sehingga memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh motivasi dan religiusitas terhadap kinerja karyawan secara objektif (Sugiyono, 2019).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Unit Usaha Syariah Bank 9 Jambi dengan jumlah 34 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini dipilih untuk meminimalkan bias pemilihan sampel dan meningkatkan derajat representativitas hasil penelitian, sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi nyata di lapangan (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, sampel penelitian ini sama dengan populasi, yaitu 34 orang karyawan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner terstruktur. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu motivasi, religiusitas, dan kinerja karyawan. Setiap pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari “Sangat Tidak Setuju” hingga “Sangat Setuju”. Skala ini dipilih karena mampu mengukur intensitas sikap atau persepsi responden



terhadap objek yang diteliti secara lebih halus dan kontinu (Sugiyono, 2019). Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada seluruh karyawan, kemudian dikumpulkan kembali setelah diisi untuk diolah lebih lanjut.

Variabel motivasi dalam penelitian ini dioperasionalkan sebagai dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator motivasi disusun berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Maslow, 1943). Variabel religiusitas diartikan sebagai sejauh mana karyawan menginternalisasi dan mengamalkan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari, khususnya dalam konteks pekerjaan. Indikator religiusitas mencakup dimensi keyakinan, praktik keagamaan, pengalaman religius, pengetahuan keagamaan, dan konsekuensi perilaku yang berlandaskan ajaran agama (Maulana, 2019). Sementara itu, variabel kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, dengan indikator berupa kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama dalam tim (Robbins & Judge, 2019). Seluruh indikator tersebut diterjemahkan ke dalam butir pernyataan kuesioner yang dinilai menggunakan skala Likert.

Sebelum digunakan untuk pengumpulan data utama, kuesioner terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud. Pengujian dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor butir dengan skor total menggunakan bantuan program statistik. Suatu butir dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal instrumen dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, yang menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam kuesioner memiliki konsistensi yang dapat diterima (Nunnally, 1978).

Data yang telah dinyatakan valid dan reliabel kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS. Sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa residual model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, di mana data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan tidak



terdapat hubungan linear yang kuat di antara variabel independen. Indikator tidak adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji kesamaan varians residual. Model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi pada uji yang digunakan lebih besar dari 0,05 (Sugiyono, 2019).

Setelah asumsi klasik terpenuhi, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh motivasi dan religiusitas terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh motivasi dan religiusitas secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Apabila nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Variabel motivasi dan religiusitas dinyatakan berpengaruh signifikan jika nilai signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) dihitung untuk mengetahui seberapa besar proporsi variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan religiusitas dalam model yang digunakan. Dengan demikian, rangkaian prosedur analisis ini memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan yang empiris mengenai pengaruh motivasi dan religiusitas terhadap kinerja karyawan pada Unit Usaha Syariah Bank 9 Jambi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan religiusitas terhadap kinerja karyawan di Unit Usaha Syariah Bank 9 Jambi. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan bank tersebut, yang berjumlah 34 orang. Setelah data terkumpul, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variabel.

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa **motivasi** dan **religiusitas** memiliki pengaruh positif terhadap **kinerja karyawan**. Tabel berikut menyajikan hasil uji regresi untuk variabel independen (motivasi dan religiusitas) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan):

Variabel	Koefisien Regresi	t-Statistic	Signifikansi
Motivasi (X1)	0,364	4,165	0,000
Religiusitas (X2)	0,481	3,355	0,002



Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa **motivasi** memiliki koefisien regresi sebesar 0,364, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,364 unit, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.

Sementara itu, **religiusitas** memiliki koefisien regresi sebesar 0,481, yang berarti setiap peningkatan satu unit dalam religiusitas akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,481 unit, dengan nilai signifikansi 0,002 yang juga lebih kecil dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa religiusitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, hasil **Uji F Simultan** menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai **F hitung** sebesar 18,431 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa **motivasi** dan **religiusitas** bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Unit Usaha Syariah Bank 9 Jambi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa **motivasi** dan **religiusitas** berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang dijelaskan oleh Maslow (1943), yang menyatakan bahwa pemenuhan kebutuhan individu, baik fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, maupun aktualisasi diri, dapat meningkatkan motivasi kerja. Dalam konteks ini, karyawan yang merasa termotivasi akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Peningkatan motivasi dalam organisasi, terutama dalam perbankan syariah, dapat datang dari faktor internal (seperti rasa kepuasan dalam bekerja) dan faktor eksternal (seperti penghargaan atau kompensasi yang diterima). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi yang berasal dari kompensasi dan penghargaan eksternal sangat mempengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh Herzberg (1959) dalam teori dua faktor yang menyatakan bahwa faktor motivasi seperti penghargaan dan pengakuan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya, **religiusitas** terbukti juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat religiusitas tinggi cenderung memiliki integritas dan etika kerja yang lebih baik. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Haryadi dan Mahmudi (2019), yang menemukan bahwa religiusitas dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih disiplin



dan jujur, dua aspek yang sangat penting dalam sektor perbankan syariah yang mengutamakan kejujuran dan transparansi dalam setiap transaksi.

Penelitian ini juga sejalan dengan temuan dari Siregar (2021), yang menunjukkan bahwa religiusitas karyawan di perbankan syariah tidak hanya mempengaruhi sikap mereka dalam menjalani kehidupan pribadi, tetapi juga memengaruhi cara mereka berinteraksi dan bekerja di lingkungan profesional. Karyawan yang religius akan merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, karena mereka melihat pekerjaan tersebut sebagai bentuk ibadah yang harus dilakukan dengan baik dan sesuai dengan nilai-nilai agama.

Pengaruh simultan antara motivasi dan religiusitas terhadap kinerja karyawan juga menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut tidak hanya berpengaruh secara terpisah, tetapi juga saling memperkuat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebagai contoh, karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan religiusitas yang kuat akan lebih fokus pada tujuan organisasi, lebih terdedikasi pada pekerjaan, dan berkomitmen untuk menjalankan tugas mereka dengan integritas.

Namun, meskipun hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif antara motivasi, religiusitas, dan kinerja karyawan, perlu diingat bahwa faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kebijakan perusahaan juga turut mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan tidak hanya fokus pada pemberian motivasi dan peningkatan religiusitas, tetapi juga memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mendukung tercapainya kinerja optimal.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa baik motivasi maupun religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Unit Usaha Syariah Bank 9 Jambi. Karyawan yang termotivasi dengan baik dan memiliki tingkat religiusitas yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, yang akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor ini dalam merancang kebijakan dan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam konteks perbankan syariah yang mengutamakan etika dan integritas dalam setiap transaksi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, penelitian ini menyimpulkan bahwa **motivasi** dan **religiusitas** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **kinerja karyawan** di Unit Usaha Syariah Bank 9 Jambi. Kedua faktor ini memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik secara



individu maupun secara simultan. Temuan ini mendukung hipotesis yang diajukan dan sejalan dengan teori-teori motivasi serta religiusitas yang ada dalam literatur.

Motivasi terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan motivasi, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal, berkontribusi pada peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi yang tepat, seperti penghargaan atau kompensasi, dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif.

Religiusitas juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi cenderung memiliki integritas yang lebih baik, disiplin dalam bekerja, serta sikap yang lebih etis. Religiusitas berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai syariah, yang sangat penting dalam konteks perbankan syariah.

Pengaruh simultan antara motivasi dan religiusitas terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kedua variabel ini saling memperkuat. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan religiusitas yang kuat menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa motivasi dan religiusitas memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor perbankan syariah. Oleh karena itu, manajemen di Unit Usaha Syariah Bank 9 Jambi sebaiknya mempertimbangkan kedua faktor ini dalam merancang kebijakan dan strategi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi yang tepat, baik dalam bentuk insentif maupun pengakuan terhadap prestasi kerja, serta upaya untuk meningkatkan kesadaran religius karyawan, dapat menjadi langkah strategis untuk mencapai kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abusharbeh, M., & Nazzal, A. (2018). The impact of motivation on employee performance: Evidence from the banking sector in Jordan. *International Journal of Business and Social Science*, 9(6), 33-45.
- Alfisyah, I., & Anwar, S. (2018). The role of religiosity in the workplace: A study on Islamic bank employees in Indonesia. *Journal of Islamic Business and Management*, 9(2), 53-62.
- Ali, M. (2010). *Islamic banking: Principles and practice*. Wiley.



- Anggraini, L., & Siregar, R. (2020). The influence of work motivation and job satisfaction on employee performance in Indonesian banks. *International Journal of Business, Economics, and Law*, 23(2), 108-116.
- Fitri, M. (2016). *Perbankan syariah: Teori dan praktik*. UMM Press.
- Fauzan, M., & Tyasari, W. (2013). Religiusitas sebagai faktor pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(3), 212-223.
- Ginting, H., & Siagian, E. (2021). Religiusitas dan kinerja karyawan pada perbankan syariah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah*, 5(3), 99-108.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Humaidi, I., & Ramadhan, Z. (2019). The effect of motivation and organizational culture on employee performance: A case study of the banking sector in Indonesia. *Journal of Management and Business Studies*, 14(1), 77-90.
- Kurniawan, H. (2017). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Citra Indojava. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 14(4), 112-121.
- Maulana, H., & Fahrullah, M. (2020). The role of religiosity in improving employee performance: A case study of Islamic banking. *International Journal of Islamic Economics and Finance*, 6(1), 55-67.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Nabila, L., & Yusuf, M. (2019). The impact of intrinsic motivation on the performance of employees in Islamic financial institutions. *Journal of Islamic Finance*, 8(2), 129-136.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric methods*. McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sifa, M. A., & Zainuddin, M. (2025). Customer-Centric Approach: Strategi Diferensiasi Bsi Kcp Tuban Dalam Pemasaran Pembiayaan Pra Pensiun Di Era Digital. *JPSDa: Jurnal Perbankan Syariah Darussalam*, 5(02), 171-187.
- Siregar, N. S. (2021). The role of religiosity in the workplace: A study on Islamic banking employees in Indonesia. *International Journal of Islamic Economics and Finance Studies*, 6(3), 213-225.
- Wibowo, M. (2016). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.