

# Pengaruh Insentif dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja dengan Religiuitas Sebagai Variabel Moderating

Muhammad Nasri Katman<sup>1</sup>, Muh. Rasul Pradana<sup>2\*</sup>, Rahman Ambo Masse<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

<sup>2\*</sup> Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

<sup>3</sup> Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, Indonesia

## ARTICLE INFORMATION

Received: 04 Oktober 2022

Revised: 17 Oktober 2022

Accepted: 3 November 2022

DOI : 10.57151/jeko.v1i2.55

## KEYWORD

Insentif; Kedisiplinan; Kinerja; Religiuitas

*Insentive; Discipline; Performance; Religiosity*

## CORRESPONDING AUTHOR

Nama : Muh. Rasul Pradana

Address: Makassar, Indonesia

E-mail : rasulpradana@gmail.com

No. Tlp : 085245526960

## A B S T R A C T

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan atau mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan pengaruh insentif dan kedisiplinan terhadap kinerja PT. Mitra Distribusi Mandiri dengan religiuisitas sebagai variabel moderating. Metode yang digunakan ini ialah metode kuantitatif dengan deskriptif kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah 45 respondenn. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan sekunder. Analisis data yang menggunakan Aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial insentif berpengaruh positif terhadap kinerja, kedisiplinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja dan religiuitas berpengaruh positif terhadap kinerja. Secara simutan masing masing menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Religiuitas mampu memoderasi hubungan insentif dan kedisiplinan terhadap kinerja PT. Mitra Distribusi Mandiri

*This study aims to prove or determine the partial and simultaneous effect of incentives and discipline on the performance of PT. Independent Distribution Partners with religiosity as a moderating variable. The method used is a quantitative method with quantitative descriptive. The sample used is 45 respondents. The data collected consists of primary and secondary data. Data analysis using SPSS version 25 application. The results of this study indicate that partially incentives have a positive effect on performance, discipline has no positive effect on performance and religiosity has a positive effect on performance. Simultaneously, each shows a significant effect on performance. Religiosity is able to moderate the relationship between incentives and discipline on the performance of PT. Mitra Distribusi Mandiri.*

## PENDAHULUAN

Dalam menjalankan suatu usaha atau bisnis banyak hal yang harus dilakukan dalam melakukan organisasi atau perusahaan suatu bisnis. Salah satu usaha bisnis yang sering kita jumpai adalah bisnis kartu prabayar, khususnya kartu indosat. Perlu diketahui bahwa semakin besarnya peningkatan bisnis digital khususnya kartu prabayar di era globalisasi saat ini. Proses globalisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya; teknologi internet, infrastruktur telekomunikasi dan transportasi, pertukaran pelajar, dan lain-lain. Padaumumnya globalisasi berhubungan dengan perubahan menyeluruh pada bidang ekonomi, industri, gaya hidup, dan aspek-aspek kehidupan lainnya (Wijoyo et al., 2020). Peran suatu pebisnis dalam bidang kartu prabayar ini harus selalu memperhatikan dan jeli dalam memberdayakan sumber daya manusia yang mereka miliki dalam menyelamatkan suatu bisnis yang dikelola. Organisasi menyadari bahwa tujuan hanya akan tercapai melalui kinerja seseorang, dampak dari kinerja sangat besar terhadap organisasi, khususnya mengenai kemajuan, sedangkan bagi kinerja adalah penghubung masa depan. Dengan kata lain, karier dan kompensasi hanya akan didapat melalui pemberian kinerja (Hidayat & Taufik, 2012).

Salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja adalah dengan memberikan insentif. Pemberian insentif mencerminkan upaya suatu bisnis untuk mempertahankan sumber daya manusianya (Ayu & Sinaulan, 2018). Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan seseorang terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja (Rialmi, 2020).

Bila orientasi bisnis serta upaya investasi akhirat (diniatkan selaku ibadah serta ialah keseluruhan kepatuhan kepada Tuhan), hingga bisnis dengan sendirinya wajib sejalan dengan kaidah-kaidah moral yang berlandaskan keimanan kepada akhirat (Harahap, 2019). Dengan terbukanya era

globalisasi ini, tentu saja kinerja seseorang dapat dilihat dengan sudut pandang organisasi atau perusahaan dalam menjamin kinerja baik dalam perusahaan. Maka dari itu PT. Mitra Distribusi Mandiri Makassar harus lebih meningkatkan sumber daya manusia yang mereka miliki agar para pekerja yang mereka miliki lebih menunjukkan kinerja yang ada pada dirinya dengan mewujudkan citra perusahaan yang baik.

Kinerja seseorang merupakan hal yang bersifat individual, karena seseorang memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja seseorang yang baik menentukan pencapaian produktifitas bisnis (Kosasih & Budiani, 2008). Organisasi menyadari bahwa tujuan hanya akan tercapai melalui kinerja seseorang, dampak dari kinerja sangat besar terhadap organisasi, khususnya mengenai kemajuan, sedangkan bagi kinerja adalah penghubung masa depan. Dengan kata lain, karier dan kompensasi hanya akan didapat melalui pemberian kinerja (Hidayat & Taufik, 2012).

Selain itu, adapula penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Zulkarnaen, 2016) dengan menjelaskan bahwa pemberian insentif ini membantu para karyawan yang bekerja pada bagian mekanik dengan signifikan. penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jalmo Hadi Prayitno dkk., 2020) yang menemukan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain berlangsungnya insentif ada juga pembuktian yang menjadikan organisasi menjadi baik yaitu dengan disiplin yang dilakukan oleh (Ayu & Sinaulan, 2018) disiplin sangat berpengaruh signifikan terhadap karyawan yang mereka pekerjakan. Penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irawan dkk., 2021) yang menemukan bahwa kedisiplinan tidak mempengaruhi kinerja Dari latar belakang diatas berupa hal fenomena gap dan *research gap*, sehingga peneliti menambahkan variabel religiusitas sebagai variabel moderating, maka tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh insentif dan kedisiplinan terhadap kinerja mitra distribusi mandiri dengan religiusitas sebagai variabel moderating.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan kusioner. Penelitian kusioner adalah pengamatan atau penyelidikan kritis untuk mendapatkan keterangan yang terang dan baik pada Pengaruh insentif dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Distribusi Mandiri Makassar dengan religiusitas sebagai variabel moderating. Tujuan dari survey adalah mendapatkan gambaran yang mewakili suatu kinerja dengan benar (Gunawan, 2016). Sampel yang diterima ialah sebesar 45 responden. Data yang dikumpulkan ini dari data primer dan sekunder yang merupakan pekerja mitra distribusi mandiri dengan melakukan pembagian kusioner selama kurang lebih tiga bulan. Analisis yang digunakan penelitian ini adalah menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi berganda dan determinasi menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

## HASIL & PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh insentif dan kedisiplinan terhadap kinerja mitra distribusi mandiri dengan religiusitas sebagai variabel moderating yang menjadi pokok utama penelitian adalah pengaruh insentif, kedisiplinan, kinerja, serta religiusitas.

Untuk mengetahui pengaruh insentif dan kedisiplinan terhadap kinerja mitra distribusi mandiri dengan religiusitas sebagai variabel moderating, penulis menyebarkan kusioner sebanyak 45 eksemplar untuk 45 orang responden, disesuaikan dengan ukuran sampel karena penelitian ini merupakan penelitian studi.

**Tabel 1.** Uji Validitas Variabel Insentif

No Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Nilai Korelasi Pearson	sig. keterangan
X1.1	0.554**	0.288	0,000	Valid
X1.2	0.437**	0.288	0,003	Valid
X1.3	0.579**	0.288	0,000	Valid
X1.4	0.578**	0.288	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil uji validitas mengenai variabel insentif terlihat pada tabel 1. Untuk semua pernyataan X1.1 sampai pernyataan X1.4 dari hasil pengujian melalui SPSS versi 25 diperoleh hasil r hitung > r tabel. Sehingga uji validitas Keterjangkauan terpenuhi

**Tabel 2.** Uji Validitas Variabel Keidisiplinan

No Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Nilai Korelasi Pearson	sig. keterangan
X2.1	0.483**	0.288	0,001	Valid
X2.2	0.526**	0.288	0,000	Valid
X2.3	0.516**	0.288	0,000	Valid
X2.4	0.529**	0.288	0,000	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil uji validitas mengenai variabel kedisiplinan terlihat pada tabel 2. Untuk semua pernyataan X2.1 sampai pernyataan X2.4 dari hasil pengujian melalui SPSS versi 25 diperoleh hasil r hitung > r tabel. Sehingga uji validitas Keterjangkauan terpenuhi

**Tabel 3.** Uji Validitas Variabel Kinerja

No Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Nilai Korelasi Pearson	sig. keterangan
Y1	0.641**	0.288	0,000	Valid
Y2	0.456**	0.288	0,002	Valid
Y3	0.426**	0.288	0,004	Valid
Y4	0.495**	0.288	0,001	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

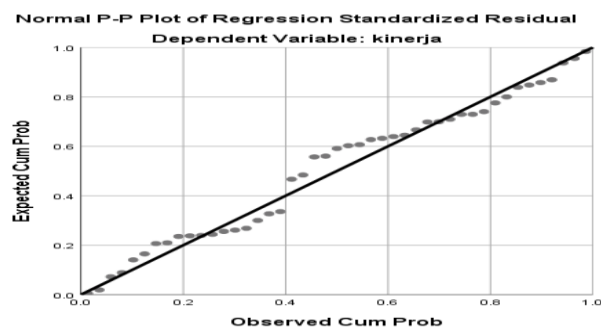
Hasil uji validitas mengenai variabel kinerja terlihat pada tabel 3. Untuk semua pernyataan Y1 sampai pernyataan Y4 dari hasil pengujian melalui SPSS versi 25 diperoleh hasil r hitung > r tabel. Sehingga uji validitas Keterjangkauan terpenuhi

**Tabel 4.** Uji Validitas Variabel Religiuisitas

No Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Nilai Korelasi Pearson	sig. keterangan
Z1	0.429**	0.288	0,003	Valid
Z2	0.383**	0.288	0,001	Valid
Z3	0.683**	0.288	0,000	Valid
Z4	0.416**	0.288	0,004	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil uji validitas mengenai variabel religiuitas merupakan variabel moderating dalam penelitian ini terlihat pada tabel 4. Untuk semua pernyataan Z1 sampai pernyataan Z4 dari hasil pengujian melalui SPSS versi 25 diperoleh hasil r hitung > r tabel. Sehingga uji validitas Keterjangkauan terpenuhi. Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel insentif, kedisipilnan, kinerja, dan religiuisitas secara berturut-turut sebesar 0,623, 0,615,677 dan 0,635. Sehingga data dinyatakan reliable karena memiliki nilai Cronbach Alpha >0,60.

**Gambar 1.** Uji Normalitas

Menurut Gozali, (2011) jika model regresi dikatakan berdistribusi normal maka data plotting mengikuti garis diagonal. Dapat dilihat gambar plotting diatas kesimpulannya ialah model regresi berdistribusi normal.

**Tabel 5.** Uji Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.461	4.400		1.241	.222
Insentif	.406	.152	.370	2.666	.003
kedisiplinan	-.057	.140	-.056	-.405	.688
religiuisitas	.327	.155	.293	2.110	.002

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program software SPSS 25 diperoleh hasil  $Y = 5.461 + 0,151 X_1 + 0,437 X_2$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain sebagai berikut:

Nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar 5.461 yang menunjukkan bahwa Insentif dan Kedisiplinan, nilainya 0, dalam arti kedua variabel tersebut tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 5.461. Nilai koefisien regresi Insentif sebesar 0,406 artinya apabila variabel insentif naik satu satuan sementara kedisiplinan bersifat tetap maka kinerja naik sebesar 0,406. Nilai koefisien regresi variabel kedisiplinan -0,057 artinya apabila variabel kedisiplinan naik satu satuan sementara insentif bersifat tetap maka kinerja naik sebesar -0,057. Nilai koefisien regresi religiuisitas 0.327 artinya apabila variabel religiuisitas naik satu satuan sementara insentif dan kedisiplinan bersifat tetap maka kinerja naik sebesar 0,057.

**Tabel 6.** Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	38.127	3	12.709	3.696	.001 <sup>b</sup>
Residual	140.985	41	3.439		
Total	179.111	44			

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan program software SPSS 25 diperoleh nilai F hitung sebesar 3.696 dengan nilai sig.0,000. Ternyata nilai sig 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hal ini berarti insentif, kedisiplinan dan religiuisitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian semakin baik insentif, kedisiplinan, religiuisitas pada mitra distribusi mandiri maka kinerja akan meningkat.

**Tabel 7.** Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 <sup>a</sup>	.621	.632	2.762

Sumber : Data diolah, 2022

Hasil perhitungan diperoleh R<sup>2</sup> (koefisien determinasi) sebesar 0,621 atau 62,1% dari angkat tersebut menunjukkan besar pengaruh Insentif dan kedisiplinan secara simultan terhadap kinerja mitra distribusi mandiri sebesar 62,1%. Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti yang memengaruhi kepuasan konsumen pada kinerja mitra distribusi mandiri 37,9%. Faktor yang diteliti oleh peneliti lainnya juga bisa dimasukkan, misalnya variabel motivasi kerja (Ady & Wijono, 2013) atau variabel tingkat penghasilan (Yalitoba & Satyagama, 2019).

**Tabel 8.** Analisis regresi Variabel Moderating

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.664	2.118	8.814	.000
	Moderatingx1z	.157	.037	.222	.002
	Moderatingx2z	.317	.078	.135	.012

a. Dependent Variable: y

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan analisis dengan menggunakan metode interaksi (perkalian) menunjukkan bahwa masing masing variabel mampu memperkuat dengan menggunakan religiusitas sebagai variabel moderating hal ini dapat dibuktikan dengan melihat bahwa nilai moderating pada insentif sig.(0.002) < 0.05. artinya bahwa religiusitas mampu memperkuat insentif terhadap kinerja mitra distribusi mandiri. Dan nilai moderating pada kedisiplinan sig (0.012) < 0.05. yang menunjukkan bahwa religiusitas mampu mendorong kedisiplinan terhadap kinerja mitra distribusi mandiri. Dengan demikian semakin baik religiusitas maka semakin meningkatnya kinerja mitra distribusi mandiri

### **Pengaruh Insentif terhadap Kinerja**

Berdasarkan Hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja mitradistribui mandiri dalam penelitian ini diterima. Dapat dikatakan bahwa insentif menjadi salah satu variabel yang dapat menentukan kinerja seseorang. insentif dalam penelitian ini dalam bentuk hal positif ataupun negatif karyawan mitra distribusi mandiri mengenai kinerja . hal ini dibuktikan berdasarkan tabel coefficients. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa t hitung adalah sebesar 2.666 > t tabel 2.019 atau sig. (0,000) < alpha (0,05), Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen (Y). Artinya lokasi membantu tercapainya kepuasan konsumen produk toko tasik aquarium survei pada konsumen toko tasik aquarium. Dari hasil penelitian ini menunjukkan jika penelitian sejalan dengan (Zulkarnaen, 2016) menunjukkan Pemberian insentif di bagian mekanik sangat membantu sebagai tambahan gaji yang diberikan setiap bulan kepada karyawan. Kinerja pada bagian mekanik di PT.Erlangga Aditya dikatakan bagus, ini dibuktikan dengan pernyataan proses kerja yang ditanggung sesuai dengan sasaran. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jalmo Hadi Prayitno dkk., 2020) yang menemukan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fakta yang ada insentif menjadi sesuatu yang berwujud namun dirasakan semu oleh pegawai karena dianggap hanya sebagai hak mutlak, bukan sebagai kompensasi atas pekerjaan.

### **Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja**

Berdasarkan Hipotesis kedua bahwa tidak terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja dalam penelitian ini diterima. Dapat dikatakan bahwa kedisiplinan ini menjadi salah satu variabel yang dapat menentukan kinerja seseorang. kedisiplinan dalam penelitian ini tdak dipengaruhi pada kinerja. hal ini dibuktikan berdasarkan tabel coefficients. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa t hitung adalah sebesar -405 < t tabel 2.019 atau sig. (0,688) > alpha (0,05), Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan konsumen (Y). Artinya lokasi membantu tercapainya kepuasan konsumen produk toko tasik aquarium survei pada konsumen toko tasik aquarium. Dari hasil penelitian ini menunjukkan jika penelitian ini tidak sejalan dengan (Ratna Wijayanti, 2016) dan (Susanto, 2019) kedisiplinan memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, bekerja interaksi panjang dengan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan interaksi panjang variabel kerja dengan kepemimpinan Islam juga mempengaruhi kinerja karyawan yang menunjukkan hubungan ke arah yang berlawanan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irawan dkk., 2021) yang menemukan bahwa kedisiplinan tidak mempengaruhi kinerja.

### **Pengaruh Religiuitas Terhadap Kinerja**

Berdasarkan Hipotesis ketiga religiusitas erat hubungannya terhadap dampak positif kepada seseorang kinerja yang membawa ke penilaian baik atau buruknya perilaku yang dilakukan tersebut. Semakin positif religiusitas individu atau semakin tingginya maka kepercayaan seseorang kinerja

akan memberikan efek positif bagi dirinya, maka kinerja yang baik tersebut akan dipertahankan. hal ini dibuktikan berdasarkan tabel coefficients. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $t$  hitung adalah sebesar  $2.110 > t$  tabel  $2.019$  atau  $\text{sig. } (0.002) < \alpha (0,05)$ , Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya religiusitas juga sangat berpengaruh pada suatu kinerja yang dilakukan oleh pekerja mitra distribusi mandiri. Dari Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Haryadi & Mahmudi, 2020) dan (Prasetyo & Anitra, 2020). Dalam penelitian ini memiliki indikasi bahwa semakin besar nilai religiusitas, maka semakin besar pula pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Religiusitas adalah pengabdian terhadap agama, kesalehan, orang kuat itu mungkin tidak terlalu kuat, tetapi sadar amat tinggi (Sudarman et al., 2022).

### **Religiusitas Memoderasi Insentif, Kedisiplinan Terhadap Kinerja**

Berdasarkan Hipotesis keempat yang menyatakan religiusitas memoderasi pengaruh insentif dan kedisiplinan terhadap kinerja pada penelitian ini diterima. Hal ini terdapat ketika kedisiplinan dihubungkan secara langsung dengan kinerja maka hasilnya tidak berpengaruh signifikan, sedangkan ketika dihubungkan secara tidak langsung dengan adanya religiusitas sebagai moderasi menghasilkan pengaruh yang signifikan. Ini menunjukkan bahwa seseorang kinerja memiliki kedisiplinan yang kurang sehingga perlu adanya variabel religiusitas sebagai dukungan atau dorongan yang dapat membentuk kinerja seseorang.

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian maka dapat disimpulkan bahwa insentif dan religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra distribusi mandiri yang artinya indeks kinerja sudah membuktikan bahwa insentif dapat mempengaruhi kinerja mitra distribusi mandiri dengan sangat baik. Akan tetapi kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan karena memiliki beberapa faktor dimana adanya jam kerja yang tidak menentu serta aspek aspek lainnya, sedangkan religiusitas mampu memperkuat insentif dan kedisiplinan terhadap kinerja mitra distribusi mandiri meskipun kedisiplinan belum mampu memengaruhi kinerja mitra distribusi mandiri tapi religiusitas dapat dipercaya bahwa mampu meningkatkan rasa percaya atau taqwa kepada Allah SWT.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Depok Condongcatur Sleman Yogyakarta. *Jurnal Maksipreneur*, 11(2), 101–112.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, H. J. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Ekonomi*, 20, 373–383.
- Gozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bumi Aksara.
- Harahap, N. (2019). Konsep Etika Bisnis Islami. *Jurnal STAI Darul Arafah*, 43–59.
- Haryadi, I., & Mahmudi, L. N. (2020). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Suryamart Soekarno-Hatta Ponorogo Tahun 2019). *Islamic Economics Journal*, 6(2), 159. <https://doi.org/10.21111/iej.v6i2.4600>
- Hidayat, Z., & Taufik, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 80–97.
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong Doni. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3, November 2021 (176-185) DOI: [Http://Dx.Doi.Org/](http://Dx.Doi.Org/) DOI: 10.32493/Jmw.V1i3.15117 p-ISSN: 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Jalmo Hadi Prayitno, Asriansyah S. Mawung, & Achmad Syamsudin. (2020). Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 1(2), 91–102. <https://doi.org/10.37304/jem.v1i2.1744>
- Kosasih, N., & Budiani, S. (2008). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 3(2), 80–88. <https://doi.org/10.9744/jmp.3.2.80-88>
- Prasetyo, H., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada

- Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Borneo Student Research*, 2(1), 705–713.
- Ratna Wijayanti, M. (2016). Pengaruh kepemimpinan islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal PPKM III*, 3(3), 185–192.
- Rialmi, Z. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 286. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4866>
- Sudarman, L., Jejen, L., & Husriah, H. (2022). Peran Religiuitas dan Word Of Mouth terhadap Keputusan Nasabah dalam Memilih Bank Syariah Indonesia dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 1–8. <https://doi.org/10.26905/jbm.v9i1.6792>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Wijoyo, H., Sunarsi, D., Indrawan, I., & Cahyono, Y. (2020). *Manajemen Pemasaran Di Era Globalisasi* (Anoesyirwan Moeins (ed.)). CV. Pena Persada.
- Yalitoba, A., & Satyagama, U. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Journal of Social Welfare*, 6(1), 30–41. <https://doi.org/10.31326/jks.v6i01>
- Zulkarnaen. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Mekanik PT. Erlangga Indramayu. *Jurnal Imiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 33–52.