

**PERAN *WORK MOTIVATION* DALAM MEMEDIASI PENGARUH
RELIGIOSITY DAN *JOB PLACEMENT* TERHADAP *WORK
LOYALTY* PADA PT BANK SYARIAH INDONESIA
KANTOR CABANG BANDA ACEH**

¹⁾M. Arief Setia Budi, ²⁾Muhammad Andi, ³⁾Zikrillah
^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia
m.ariefsetiabudi@unmuha.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of Religiosity and Job Placement on job work loyalty mediated by employee motivation. This research was conducted at PT Bank Sharia Indonesia Banda Aceh Branch with a population of 150 people. How to determine the sample is to use a saturated sample. Data were analyzed using AMOS SEM statistical equipment. Data were collected by interviewing and distributing questionnaires. The results prove that Religiosity and Job Placement have a positive and significant effect on Work Motivation and employee work loyalty. Work Motivation has a positive and significant effect on Work work loyalty. Work Motivation partially mediates the effect of Religiosity and Job Placement on employee work loyalty at PT Bank Sharia Indonesia Banda Aceh Branch Office

Keywords: *Religiosity, Job Placement, Work Motivation, Work Loyalty*

Title: Peran *Work Motivation* Dalam Memediasi Pengaruh *Religiosity* Dan *Job Placement* Terhadap *Work Loyalty* Pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh
M. Arief Setia Budi

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *religiosity* dan *Job Placement* terhadap *Work Loyalty* yang dimediasi oleh *Work Motivation*. Penelitian ini dilakukan terhadap 150 karyawan dengan penentuan sampelnya menggunakan teknik sensus. Data dianalisis dengan menggunakan peralatan statistik SEM AMOS. Data dikumpul dengan mewawancarai serta menyebarkan kuesioner. Hasil membuktikan bahwa *Religiosity* dan *Job Placement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Motivation* dan *Work Loyalty*. *Work Motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Loyalty*. *Work Motivation* memediasi secara parsial pengaruh *Religiosity* dan *Job Placement* terhadap *Work Loyalty*.

Kata Kunci: *Religiosity, Job Placement, Work Motivation, Work loyalty*

Pendahuluan

Perkembangan bank syariah di Indonesia bertambah dengan pesat dikarenakan tujuan ekonomi islam yang tidak hanya terfokus pada tujuan komersil yang tergambar pada pencapaian keuntungan maksimal semata, tetapi juga mempertimbangkan terhadap peranannya dalam memberikan kesejahteraan secara luas bagi masyarakat, yang merupakan implementasi peran bank syariah selaku pelaksana fungsi sosial. Pada tahun 2021 ini BUMN syariah Indonesia mengesahkan merger tiga Bank syariah Indonesia, yaitu BSM, BRIS dan BNI syariah menjadi Bank Syariah Indonesia. Oleh karena itu, dalam paper ini penulis akan membahas terkait fenomena atau keputusan merger ketiga bank syariah tersebut.

Komitmen negara dalam upaya memperluas pasar bank Syariah di Indonesia dapat terlihat dengan disetujuinya aksi merger atau penggabungan tiga bank BUMN Syariah, yaitu Bank Syariah Mandiri (BSM), Bank Negara Indonesia Syariah (BNI) dan Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Kebijakan ini mulai terhitung sejak 1 Februari 2021 dimana penggabungan tiga bank BUMN Syariah menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI) mulai efektif beroperasi untuk melayani nasabah di Indonesia. Rencana penggabungan ini sudah dimulai sejak tanggal 12 Oktober 2020 yang diumumkan oleh Kementrian BUMN. Penggabungan ketiga bank umum

Title: Peran *Work Motivation* Dalam Memediasi Pengaruh *Religiosity* Dan *Job Placement* Terhadap *Work Loyalty* Pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh

M. Arief Setia Budi

syariah ini menjawab penantian yang panjang untuk membentuk bank umum syariah nasional dengan modal kuat.

Inaugurasi dibentuknya Bank BUMN Syariah sendiri sudah melalui berbagai riset secara mendalam, sebagai contoh yaitu riset yang dilakukan oleh Komite Nasional Keuangan Syariah (KNKS) pada tahun 2019 lalu. Berdasarkan kajian KNKS, pertumbuhan dari semua total aset Perbankan Syariah mengalami trend peningkatan sejak tahun 2005 – 2018. Namun, dari total perkembangan aset tersebut masih belum mampu memperkuat pangsa pasar perbankan syariah. Bahkan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mencatat total aset perbankan syariah, termasuk bank umum syariah (BUS) dan unit usaha syariah (UUS) per November 2020 baru sekitar 3,97% dari total aset bank umum. Selain itu, nilai pembiayaan Syariah BUS dan UUS setara 2,49% dari total pembiayaan bank umum. Bahkan tingkat inklusi keuangan Syariah pada 2019 pun turun 200 bps dari semula 11,1% pada 2016 menjadi tinggal 9,10%. Sebaliknya, tingkat inklusi keuangan perbankan konvensional justru meningkat dari 65,6% pada 2016 menjadi 75,28% pada 2019.

Kehadiran dan keberadaan Bank Syariah Indonesia di negeri ini telah mampu mencapai beberapa hal penting dalam keberlangsungannya, dimana tercatat telah memiliki jumlah rekening DPK sebanyak 21.374.779, dengan total nasabah mencapai 17.966.481. Sebagai perbandingan kinerja Bank Syariah Indonesia terhadap industri perbankan syariah dan perbankan nasional, berikut ini merupakan rincian kinerja Bank Syariah Indonesia dibandingkan dengan rata-rata industri perbankan.

Tabel 1

Kinerja Pertumbuhan Perbankan Nasional, Perbankan Syariah dan Bank Syariah Indonesia per Desember 2021

Indikator	Bank Syariah Indonesia	Perbankan Syariah	Perbankan Nasional
Aset	10,73	13,94	10,16
Pembiayaan	9,32	6,90	5,25
Dana pihak ketiga	11,12	15,30	12,19
Ekuitas	38,42	16,20	32,74
Laba bersih	15,04	11,46	15,75

Sumber: Internal BSI, SPI, dan SPS - Otoritas Jasa Keuangan (SPS OJK), Desember 2021

Pertumbuhan aset Bank Syariah Indonesia mencapai 7,97%, lebih rendah dibandingkan pertumbuhan aset perbankan syariah dan perbankan nasional yang masing-masing sebesar 11,05% dan 8,27%. Di sisi lain, pertumbuhan pembiayaan Bank Syariah Indonesia mencapai 7,00%, atau di

Title: Peran *Work Motivation* Dalam Memediasi Pengaruh *Religiosity* Dan *Job Placement* Terhadap *Work Loyalty* Pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh

M. Arief Setia Budi

atas pertumbuhan perbankan nasional yang sebesar 3,27%, namun di bawah pertumbuhan perbankan syariah yang sebesar 7,86%.

Demikian halnya dengan pertumbuhan dana pihak ketiga Bank Syariah Indonesia yang mencapai 7,50%, atau di bawah pertumbuhan perbankan syariah dan perbankan nasional yang masing-masing sebesar 8,52% dan 9,47%. Sementara itu, pertumbuhan laba bersih Bank Syariah Indonesia melonjak yang hingga 53,77%, jauh lebih tinggi dibandingkan perbankan syariah sebesar 24,50% dan perbankan nasional sebesar 26,36%.

Work loyalty adalah perasaan positif yang dihasilkan oleh karyawan terhadap organisasi administratifnya, komitmen terhadap nilai-nilainya, dedikasi terhadap tujuannya, rasa memiliki dan kebanggaan yang konstan terhadapnya (Balushi & Aulia, 2019). *Work loyalty* merupakan kesediaan seseorang untuk melindungi dan menyelamatkan fisik dan perasaan orang lain secara individu atau kelompok (Robbins & Coulter, 2016).

Work loyalty juga dapat tercipta ketika manajemen mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan akan memberikan perhatian yang besar terhadap lingkungan kerjanya, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan dalam melakukan pekerjaannya (Robbins & Judge, 2016).

Menurut Lakawathana & Klungklang (2018), motivasi adalah proses yang mendorong individu untuk berperilaku tertentu atau usaha tertentu untuk mencapai suatu tujuan atau untuk merangsang perilaku individu untuk memenuhi kebutuhan tertentu, yaitu mengembangkan keinginan untuk melakukan upaya yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Ada berbagai cara untuk mendorong karyawan agar termotivasi seperti memperhatikan detail-detail kecil seperti mengatur suhu di tempat agar suasana tidak terlalu panas atau terlalu dingin. Karyawan tidak akan bersemangat untuk bekerja jika mereka merasa kedinginan atau berkeringat mereka benar-benar akan kehilangan fokus (Balushi & Aulia, 2019). Kauanui et al, (2010) telah mengkategorikan motif psikologis ke dalam tipe intrinsik (spiritual, agama, dan budaya) dan ekstrinsik (finansial). Untuk memenuhi kebutuhan religius dan spiritual mereka, pengusaha membuat perusahaan baru dan meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan mereka

Religiosity berkaitan dengan kepercayaan seseorang terhadap nilai-nilai aqidah dan keagamaan. Karyawan yang religius akan memilih pekerjaan yang tidak menyimpang dengan nilai-nilai keagamaan. Kata, agama dan *religiosity* sering digunakan secara bergantian untuk merujuk pada pemikiran

Title: Peran *Work Motivation* Dalam Memediasi Pengaruh *Religiosity* Dan *Job Placement* Terhadap *Work Loyalty* Pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh

M. Arief Setia Budi

serupa; yaitu tentang pengabdian, keyakinan dan pemujaan seseorang terhadap ketuhanan.

Religiosity didefinisikan sebagai lembaga budaya yang sangat penting; sadar atau tidak, keyakinan dan praktik agama mempengaruhi sikap individu terhadap aspek penting kehidupan sehari-hari dan dalam bekerja. Pada kenyataannya, Agama adalah keyakinan umum bahwa seluruh kehidupan orang dapat dipengaruhi olehnya (Kaynak & Sevgi, 2011). Agama adalah anugerah bagi penganut kepercayaan, ritual, nilai, dan komunitas tertentu. Agama adalah cita-cita kehidupan, yang tercermin dalam nilai dan sikap setiap pemeluknya.

Dalam hal tujuan organisasi untuk mencapai kinerja terbaik maka dibutuhkan sistem yang tepat dalam merencanakan dan menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam *job placement* karyawan baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru.

Job placement adalah memposisikan seseorang untuk memposisikan pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan *fit to work* akan mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan. *Job placement* adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan jabatan/jabatan tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas kerja tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Anita, Aziz, & Yunus, 2019).

Meskipun beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa *religiosity* berpengaruh signifikan terhadap *Work Motivation* dan *work loyalty*, namun penelitian yang berbeda justru ditemukan oleh Listya, (2018) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara *religiosity* terhadap motivasi kerja. Penelitian berbeda lainnya juga ditemukan oleh Arba'ati, (2016) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan *religiosity* terhadap *work loyalty*.

Penelitian ini menarik untuk dilakukan mengingat masih terdapat *research gap* yang dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya. Sehingga diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memperkuat salah satu teori yang telah ada.

Berdasarkan uraian yang telah terpapar penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang pengaruh *religiosity* terhadap *Work loyalty* PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh melalui *Work Motivation* sebagai variabel intervening. Penelitian ini akan mengamati dan menganalisis melalui kuesioner yang akan diberikan kepada responden. Penelitian ini dengan judul **“Peran *Work Motivation* Dalam Memediasi Pengaruh**

Title: Peran *Work Motivation* Dalam Memediasi Pengaruh *Religiosity* Dan *Job Placement* Terhadap *Work Loyalty* Pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh

M. Arief Setia Budi

***Religiosity* dan *Job Placement* Terhadap *Work Loyalty* Pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh”.**

Tinjauan Pustaka

Work Loyalty

Work loyalty sangat penting untuk efektivitas organisasi karena menyajikan kesatuan organisasi yang disebabkan oleh kepercayaan bersama terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki *work loyalty* akan melakukan upaya terbaiknya untuk mencapai target organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi bagian dari organisasi. Mereka bangga menjadi bagian dari organisasi dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Lakawathana & Klungklang, 2018). *Work loyalty* tercermin dalam tiga aspek: karyawan yaitu perasaan (tingkat kepercayaan karyawan terhadap nilai dan tujuan organisasi), persepsi (tingkat dedikasi dan kemauan kerja), dan perilaku (tingkat keinginan menjadi bagian dari suatu organisasi). Ikatan emosional karyawan yang melekat pada organisasi merupakan hasil perasaan dari *work loyalty* (Lakawathana & Klungklang, 2018).

Work Motivation

Motivasi dan *work loyalty* adalah penting untuk efisiensi dan efektivitas organisasi. Organisasi tidak dapat bertahan tanpa karyawan yang termotivasi dan loyal. Motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik sangat diperlukan untuk menganalisis dan memahami motivasi dan perilaku dalam organisasi (Bhatti et al, 2016). Di antara teori konten tradisional, Hirarki Kebutuhan Maslow adalah yang paling berpengaruh. Teori Maslow mengusulkan bahwa manusia menginginkan (mereka selalu menginginkan dan mereka menginginkan lebih), dan oleh karena itu, kebutuhan yang terpuaskan bukanlah motivator perilaku. Juga, kebutuhan manusia diatur dalam tingkatan hierarki kepentingan. Ia mengorganisasikan kebutuhan manusia ke dalam lima kategori, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial (*sense of belonging*), harga diri dan realisasi diri. Teori ini berhipotesis bahwa sekali kebutuhan peringkat yang lebih rendah terpenuhi (seperti makanan, pakaian, dll), kebutuhan tingkat berikutnya menjadi dominan, dan orang tersebut termotivasi untuk mencapai kebutuhan peringkat yang lebih tinggi ini. Menurut teori ini, hanya kebutuhan yang tidak terpuaskan yang dapat memotivasi perilaku, dengan kebutuhan dominan menjadi faktor utama motivasi.

Title: Peran *Work Motivation* Dalam Memediasi Pengaruh *Religiosity* Dan *Job Placement* Terhadap *Work Loyalty* Pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh
M. Arief Setia Budi

Religiosity

Religiosity akan mempengaruhi tingkat etika kehidupan seseorang sehingga diharapkan orang yang sangat religius akan bertindak lebih etis. Akan tetapi, keliru jika digeneralisasikan kepada semua pemeluknya, karena masing-masing memiliki tingkat keberagaman yang berbeda dan kedalaman komitmen keagamaan yang berbeda (Raksayudha & Suhartanto, 2019).

Job Placement

Job placement kerja adalah penugasan karyawan untuk menangani tugas-tugas tertentu dan terdefinisi dengan baik yang tergantung pada kemampuan dan keterampilan karyawan. Bernadin dan Russel (2016: 71) menyatakan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan merupakan kriteria yang harus dipenuhi dalam *job placement* karyawan. Hal ini merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan kepribadiannya masing-masing, manajer perlu mengenali kepribadian bawahannya dengan baik. Tidak hanya akan memberikan efek positif bagi karyawan. Mengenali kepribadian setiap karyawan juga akan berdampak positif bagi perusahaan karena karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

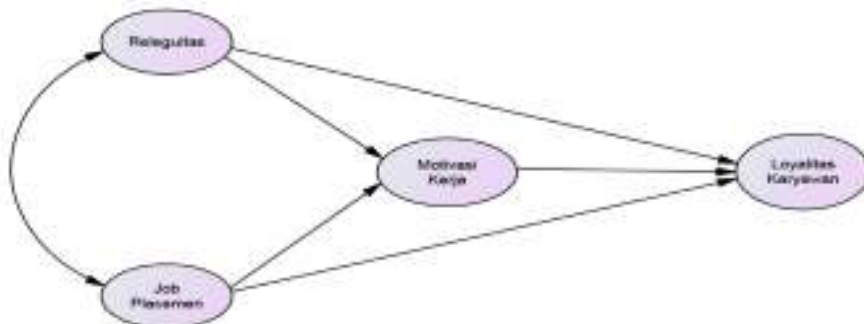
Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini terbagi atas dua bagian, yaitu hipotesis deskriptif dan hipotesis verifikatif yang diuraikan sebagai berikut:

- H₁: *Religiosity*, *Job Placement*, Motivasi, dan *Work loyalty* PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh sudah berjalan dengan baik.
- H₂: Pengaruh *Religiosity* terhadap *Work loyalty*
- H₃: Pengaruh *Religiosity* terhadap *Work Motivation*
- H₄: Pengaruh *Job Placement* terhadap *Work loyalty*
- H₅: Pengaruh *Job Placement* terhadap terhadap *Work motivation*
- H₆: Pengaruh *Work Motivation* terhadap *Work loyalty*
- H₇: Pengaruh *Religiosity* terhadap *Work loyalty* melalui *Work motivation*
- H₈: Pengaruh *Job Placement* terhadap *Work loyalty* melalui *Work motivation*

Model Penelitian

Title: Peran *Work Motivation* Dalam Memediasi Pengaruh *Religiosity* Dan *Job Placement* Terhadap *Work Loyalty* Pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh
M. Arief Setia Budi



Gambar 1
Model Penelitian

Metode Penelitian

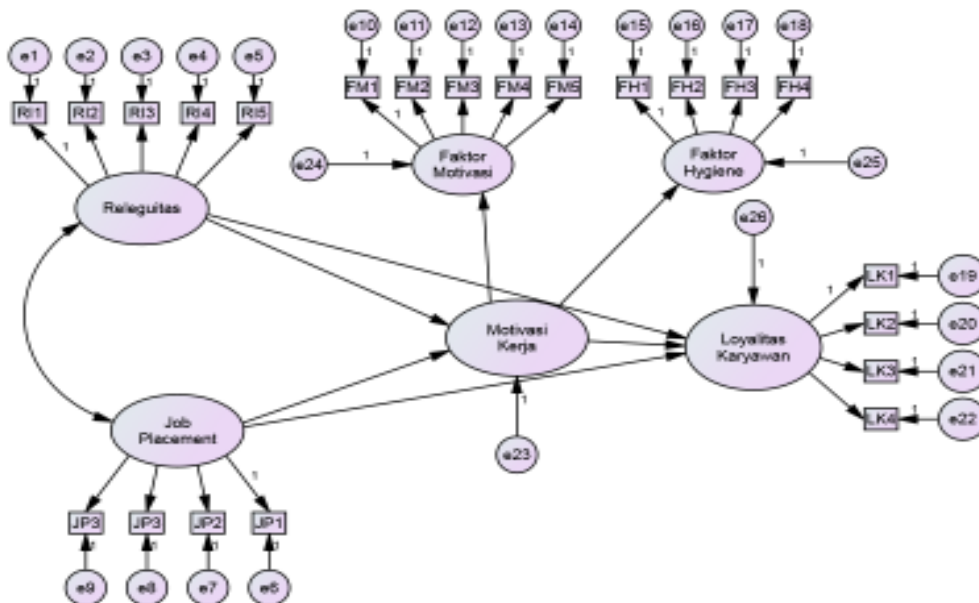
Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perorangan (Umar, 2012:75). Dengan demikian pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik pembagian kuesioner. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden (Arikunto, 2012:127). Kuesioner berfungsi mengumpulkan data primer secara langsung dari sumber pertama. Kuesioner yang digunakan adalah tertutup yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

Metode Analisis Data

Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan menggunakan teknik *The Structural Equation Modeling* (SEM). *The Structural Equation Model* (SEM) diperoleh dari paket software statistik AMOS. Model pengujian hipotesis *Structural Equation Model* (SEM) ini merupakan sekumpulan teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif "rumit" secara simultan (Ferdinand, 2014).

Title: Peran *Work Motivation* Dalam Memediasi Pengaruh *Religiosity* Dan *Job Placement* Terhadap *Work Loyalty* Pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh
M. Arief Setia Budi



Gambar 2
Diagram Alur Konversi Path Diagram ke dalam Persamaan

Hasil Dan Pembahasan Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Deskriptif

Pengujian hipotesis deskriptif dilakukan dengan menggunakan *one sample test* dengan nilai cut off 3,41 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Pengujian *One Sampel Test*

	Test Value = 3.41					
	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
<i>Religiosity</i>	-4,454	144	,000	-,33515	-,4560	-,2123
<i>Job Placement</i>	-3,410	144	,000	-,13321	-,2329	-,0335
<i>Work Motivation</i>	-2,914	144	,003	-,14372	-,2410	-,0424
<i>Work Loyalty</i>	-,812	144	,010	-,15203	-,1740	,0710

Title: Peran *Work Motivation* Dalam Memediasi Pengaruh *Religiosity* Dan *Job Placement* Terhadap *Work Loyalty* Pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh

M. Arief Setia Budi

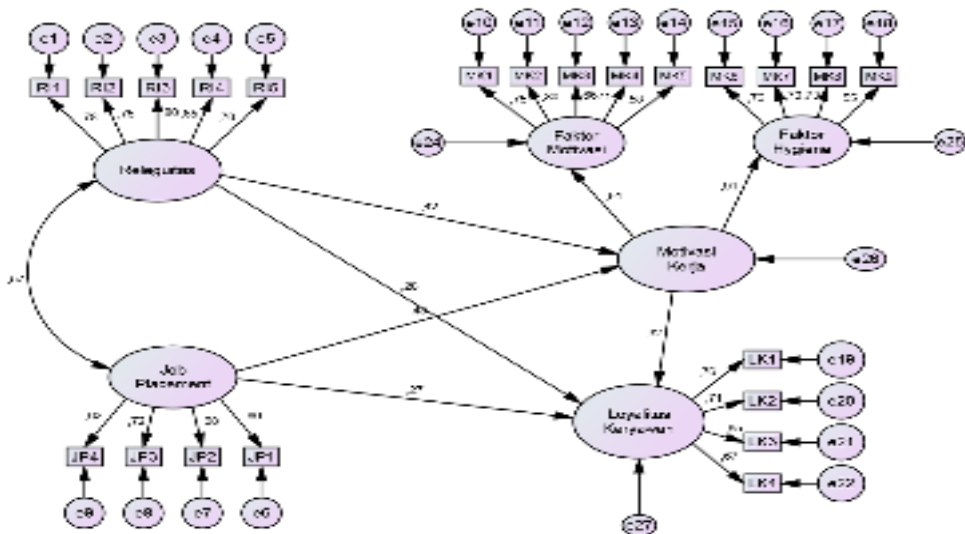
Sumber: Hasil Output SPSS, 2022 (diolah).

Dari tabel di atas terlihat tingkat signifikansi dengan alpha 5% semuanya berada di bawah angka 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu *Religiosity*, *Job Placement*, dan *Work loyalty* sudah berjalan dengan baik. Dengan demikian menolak H_0 dan menerima H_1 .

Pengujian Hipotesis Verifikatif

Hipotesis Verifikatif Langsung

Hasil analisis model ditampilkan berikut ini.



Gambar 3
Hasil Pengujian *Structural Equation Model* (SEM)

Berdasar hasil pengujian, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis langsung disajikan di bawah ini.

Tabel 3
Regression Weight Structural Equational Model

Endogen Variabel		Eksogen Variabel	Estimate		S.E	C.R	P
			Standardize d	Unstandardize d			
<i>Work_Loyalty</i>	<--	<i>Religiosity</i>	,282	,258	,107	2,408	,016

Title: Peran *Work Motivation* Dalam Memediasi Pengaruh *Religiosity* Dan *Job Placement* Terhadap *Work Loyalty* Pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh

M. Arief Setia Budi

Endogen Variabel		Eksogen Variabel	Estimate		S.E	C.R	P
			Standardize d	Unstandardize d			
<i>Work_Motivatio</i> <i>n</i>	<-- -	<i>Religiosity</i>	,417	,379	,096	3,962	***
<i>Work_Loyalty</i>	<-- -	<i>Job_Placement</i>	,274	,247	,112	2,211	,02 7
<i>Work_Motivatio</i> <i>n</i>	<-- -	<i>Job_Placement</i>	,432	,386	,097	3,971	***
<i>Work_Loyalty</i>	<-- -	<i>Work_Motivatio</i> <i>n</i>	,325	,327	,143	2,289	,02 2

Sumber: Output SEM Diolah, (2022)

H2: Pengaruh *Religiosity* Terhadap *Work Loyalty*

Hasil pengujian pengaruh *Religiosity* terhadap *Work loyalty* diketahui memiliki nilai C.R 2,408 nilai ini lebih besar dari standar 1,96. Kemudian nilai signifikan didapatkan sebesar 0,016 nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa *Religiosity* memberikan efek positif dan signifikan terhadap *Work loyalty*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Fitriyani, 2018); (Afrianty, 2020); Nasution & Rafiki, (2020) menyatakan bahwa *Religiosity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work loyalty*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat *religiosity* karyawan maka semakin besar *Work Loyalty*.

Hasil ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang berbeda dilakukan oleh Arba'ati, (2016) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan *religiosity* terhadap *work loyalty*. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat keagamaan seseorang dalam beribadah tidak mempengaruhi tingkat *work loyalty*nya dalam bekerja pada Bank Sayriah. Kemungkinan seseorang akan mencari suatu pekerjaan yang lebih baik menurut ekspektasinya cukup besar, sehingga *religiosity* tidak menjadi patokan seseorang akan setia pada pekerjaannya atau tidak.

H3: Pengaruh *Religiosity* Terhadap *Work Motivation*

Hasil pengujian pengaruh *Religiosity* terhadap *Work Motivation* diketahui memiliki nilai C.R 3,962 nilai ini lebih besar dari standar 1,96. Kemudian nilai

Title: Peran *Work Motivation* Dalam Memediasi Pengaruh *Religiosity* Dan *Job Placement* Terhadap *Work Loyalty* Pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh

M. Arief Setia Budi

signifikan didapatkan sebesar *** atau 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa *Religiosity* memberikan efek positif dan signifikan terhadap *Work motivation*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Seemann, (2016); Seemann, (2016). Motivasi dipengaruhi secara langsung oleh *religiosity* seseorang. Sudut pandang konvensional tentang motivasi berbeda dari sudut pandang Islam dalam hal motivasi karyawan. Dan secara signifikan, spiritualitas Islam, reward and punishment, dan keadilan bertindak lebih menarik dalam meningkatkan motivasi karyawan.

Hasil ini menolak penelitian yang dilakukan oleh listya, (2018) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara *religiosity* terhadap motivasi kerja. Nilai kegamaan yang tinggi belum tentu mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja.

H4: Pengaruh *Job Placement* Terhadap *Work Loyalty*

Hasil pengujian pengaruh *Job Placement* terhadap *Work loyalty* diketahui memiliki nilai C.R 2,211 nilai ini lebih besar dari standar 1,96. Kemudian nilai signifikan didapatkan sebesar 0,027 nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa *Job Placement* memberikan efek positif dan signifikan terhadap *Work loyalty*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Paratama & Utama, (2013) dan Yuniarsih, (2013) *Job placement* karyawan tidak hanya pada tempat tetapi juga harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan prasyarat suatu jabatan atau pekerjaan, karena *job placement* kerja berdampak signifikan pada *work loyalty* karyawan.

H5: Pengaruh *Job Placement* Terhadap *Work Motivation*

Hasil pengujian pengaruh *Job Placement* terhadap *Work Motivation* diketahui memiliki nilai C.R 3,971 nilai ini lebih besar dari standar 1,96. Kemudian nilai signifikan didapatkan sebesar *** atau 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa *Job Placement* memberikan efek positif dan signifikan terhadap *Work motivation*.

Title: Peran *Work Motivation* Dalam Memediasi Pengaruh *Religiosity* Dan *Job Placement* Terhadap *Work Loyalty* Pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh

M. Arief Setia Budi

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Anita et al., (2019); Management & Measures, (2020). *Job placement* karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

Dan menolak penelitian yang dilakukan oleh Endang Suswati, (2022) Menyatakan bahwa Tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara *job placement* kerja dengan *Work Motivation*.hal yang sma juga diungkapkan oleh.

H6: Pengaruh *Work Motivation* Terhadap *Work Loyalty*

Hasil pengujian pengaruh motivasi terhadap *Work loyalty* diketahui memiliki nilai C.R 2,289 nilai ini lebih besar dari standar 1,96. Kemudian nilai signifikan didapatkan sebesar 0,022 nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa *Work Motivation* memberikan efek positif dan signifikan terhadap *Work loyalty*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lakawathana & Klungklang, (2018) dan Balushi & Aulia, (2019) Motivasi memiliki dampak positif terhadap *work loyalty* dan komitmen karyawan. Faktor motivasi/higienis dengan *work loyalty*, hasilnya menunjukkan hubungan yang positif. Diantara faktor motivasi, prestasi kerja paling berhubungan dengan *work loyalty*. Di antara faktor kebersihan, hubungan dengan supervisor paling berhubungan dengan *work loyalty*.

H7: Pengaruh *Religiosity* Terhadap *Work Loyalty* Melalui *Work Motivation*

Pada model ini akan diuji pengaruh *Religiosity* terhadap *Work loyalty* melalui *Work Motivation*. Pengujian hipotesis *indirect effect* menggunakan *Sobel Test* yang hasilnya sebagai berikut:

	Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.379	Sobel test:	1.97874761	0.06263204	0.04784443
b	0.327	Aroian test:	1.93286291	0.06411888	0.05325309
s _a	0.096	Goodman test:	2.02806335	0.06110904	0.04255378
s _b	0.143	Reset all	Calculate		

Gambar 4
Hasil Sobel Tes Hipotesis Mediasi Pertama
Religiosity – Job Placement – Work Loyalty

Title: Peran *Work Motivation* Dalam Memediasi Pengaruh *Religiosity* Dan *Job Placement* Terhadap *Work Loyalty* Pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh

M. Arief Setia Budi

Gambar di atas memperlihatkan nilai t statistik sobel adalah $1,978 > 1,96$ dan signifikansi atau *p-value* sebesar $0,047 < 0,05$ maka dinyatakan **signifikan**. Dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh *Religiosity* terhadap *Work loyalty* secara parsial (***partial mediation***) dan signifikan. Dengan kata lain menerima H_a dan menolak H_o .

Besarnya dampak mediasi *Work Motivation* terhadap pengaruh *Religiosity* pada *Work loyalty* dapat diketahui secara langsung dari output AMOS pada tabel lampiran ***Standardized Indirect Effects*** yaitu 0,135. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh *Religiosity* terhadap *Work loyalty* dapat dimediasi secara parsial oleh *Work motivation* sebesar 0,135%.

Penelitian ini mendukung penelitian Ishomuddin (2002) yang menyatakan bahwa motivasi menjadi penghubung seseorang untuk meningkatkan *work loyalty* melalui *Religiosity* keagamaan yang baik pada lembaga syariah. *Work loyalty* juga erat kaitannya dengan ketaatan dimana *work loyalty* akan meningkat seiring dengan kedekatan dengan Sang Pencipta.

H8: Pengaruh *Job Placement* Terhadap *Work Loyalty* Melalui *Work Motivation*

Pada model ini akan diuji pengaruh *Job Placement* terhadap *Work loyalty* melalui *Work Motivation*. Pengujian hipotesis *indirect effect* menggunakan ***Sobel Test*** yang hasilnya sebagai berikut:

	Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.386	Sobel test:	1.9826742	0.0636625	0.04740383
b	0.327	Aroian test:	1.93722428	0.06515611	0.05271793
s _a	0.097	Goodman test:	2.0314809	0.062133	0.04220624
s _b	0.143	Reset all	Calculate		

Gambar 5
Hasil Sobel Tes Hipotesis Mediasi Kedua
Job Placement – Motivasi – Work Loyalty

Gambar di atas memperlihatkan nilai t statistik sobel adalah $1,982 > 1,96$ dan signifikansi atau *p-value* sebesar $0,047 < 0,05$ maka dinyatakan **signifikan**. Dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh *job placement* terhadap *Work loyalty* secara parsial

Title: Peran *Work Motivation* Dalam Memediasi Pengaruh *Religiosity* Dan *Job Placement* Terhadap *Work Loyalty* Pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh

M. Arief Setia Budi

(*partial mediation*) dan signifikan. Dengan kata lain menerima H_a dan menolak H_o .

Besarnya dampak mediasi *Work Motivation* pada pengaruh *Job Placement* pada *Work loyalty* dapat diketahui secara langsung dari output AMOS pada tabel lampiran ***Standardized Indirect Effects*** yaitu 0,140. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh *job placement* terhadap *Work loyalty* dapat dimediasi secara parsial oleh *Work motivation* sebesar 0,140%.

Penelitian ini mendukung penelitian yang menyatakan bahwa *Job placement* karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Anita et al., (2019); Management & Measures, (2020). *job placement* kerja berdampak signifikan pada *work loyalty* karyawan (Paratama & Utama, 2013).

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh *Religiosity* dan *Job Placement* terhadap *Work loyalty* yang dimediasi oleh *Work Motivation* PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Religiosity*, *Job Placement*, *Work Motivation*, dan *Work loyalty* PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda sudah berjalan dengan baik.
2. *Religiosity* memiliki dampak signifikan terhadap *work loyalty* karyawan.
3. *Job Placement* memiliki dampak signifikan terhadap *work loyalty* karyawan.
4. *Religiosity* memiliki dampak signifikan terhadap *Work motivation*.
5. *Job Placement* memiliki dampak signifikan terhadap *Work Motivation* kerja karyawan.
6. *Work Motivation* berpengaruh signifikan terhadap *Work loyalty*.
7. *Work Motivation* memediasi pengaruh *Religiosity* terhadap *Work loyalty*.
8. *Work Motivation* memediasi pengaruh *Job Placement* terhadap *Work loyalty*.

Saran

1. Para karyawan masih belum terlalu percaya dengan prinsip yang dijalankan oleh PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh telah menerapkan prinsip perbankan sesuai syariah hanya dikarenakan perpindahan sistem perbankan dari konvensional kepada syariah. Berbagai penerapan prinsip-prinsip syariah dalam perbankan masih belum maksimal dan butuh penyempurnaan. Selanjutnya, belum termotivasinya para karyawan untuk terus mengembangkan ilmunya di bidang ekonomi syariah tentu akan menghambat akselerasi pencapaian visi dan misi perbankan yang dijalankan menuju syariah yang madani.

Title: Peran *Work Motivation* Dalam Memediasi Pengaruh *Religiosity* Dan *Job Placement* Terhadap *Work Loyalty* Pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh

M. Arief Setia Budi

Oleh sebab itu, diharapkan kepada manajemen untuk mengagendakan berbagai bentuk sosialisasi secara intensif mengenai pemahaman penerapan prinsip-prinsip syariah dalam dunia perbankan dan berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi para karyawan dalam bekerja.

2. Para karyawan pada umumnya ditempatkan belum sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, tidak sesuai dengan pengetahuan kerja, dan *job placement* karyawan bukan berdasarkan keterampilan yang dimiliki. Diharapkan kepada bagian *Job Placement* untuk dapat lebih selektif dalam hal *job placement* karyawan karena berhubungan dengan maksimalisasi pencapaian berbagai target perusahaan selanjutnya.
3. Penelitian ini masih sangat terbatas dari segi faktor yang diteliti dalam menentukan *Work loyalty*. Maka dari itu disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memasukan faktor pendukung lainya seperti peran moderasi dari lingkungan kerja dan pembagian tugas agar hasil penelitian lebih mampu menjelaskan faktor yang ingin di teliti.

Referensi

- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2019). The effect of placement and work load on *Work Motivation* and its impact on employee work performance at labor and population mobility agency of Aceh Province, Indonesia. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(4), 225–229.
- Balushi, K. Al, & Aulia, S. (2019). A Study on Motivation and its Relationship with Employee *Work loyalty* and Commitment: A Case study of Nama Group Sultanate of Oman. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 7(4), 112–122.
- Bernardin, O., dan Russel, D. (2016). *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Bhatti, O. K., Aslam, U. S., Hassan, A., & Sulaiman, M. (2016). Employee motivation an Islamic perspective. *Humanomics*, 32(1), 33–47.

Title: Peran *Work Motivation* Dalam Memediasi Pengaruh *Religiosity* Dan *Job Placement* Terhadap *Work Loyalty* Pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Banda Aceh

M. Arief Setia Budi

Kauanui, S. K., Thomas, K. D., Rubens, A., & Sherman, C. L. (2010). Entrepreneurship and Spirituality: A Comparative Analysis of Entrepreneurs' Motivation. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 23(4), 621–635.

Kaynak, R., & Eksi, S. (2011). Ethnocentrism, *Religiosity*, Environmental and Health Consciousness: Motivators for Anti-Consumers. *Eurasian Journal of Business and Economics*, 4(8), 31–50.

Lakawathana, P., & Klungklang, K. (2018). Motivation and *work loyalty* of employees: A case study of automotive part company. *Proceedings of 2018 5th International Conference on Business and Industrial Research: Smart Technology for Next Generation of Information, Engineering, Business and Social Science, ICBIR 2018*, 1(1), 350–354.

Listya, A. Z. (2018). Pengaruh *religiosity* dan etika kerja islami terhadap komitmen organisasional dengan *Work Motivation* sebagai variabel intervening di lembaga pendidikan islam terpadu bias. *Photosynthetica*, 2(1), 1–13.

Raksayudha, A. M. F., & Suhartanto, D. (2019). The Effect of Employee *Religiosity* on the Islamic Bank Performance: Its Implication on Religion Education. *International Conference On Education Development And Quality Assurance Through*, 12(3), 189–193.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior 15th Edition. The Curated Reference Collection in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*.