

## **PENGARUH RELIGIUSITAS, PROFESIONALISME DAN *HUMAN CAPITAL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT AL AMIN GOMBONG DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

<sup>1</sup>Rina Setiawati, <sup>2</sup>Parmin

S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen

Email : [rinasetiawatisetiawati@gmail.com](mailto:rinasetiawatisetiawati@gmail.com)

### **Abstract**

*This study aims to examine and analyze the influence of religiosity, professionalism, and human capital on the performance of Bmt Al Amin Gombong employees with motivation as an intervening variable. Data collection is done by questionnaire, using simple random sampling method. This study describes a sample of 30 respondents in BMT Al Amin Gombong employees. The hypothesis was tested using path analysis techniques with the help of SPSS Version 16.00. The results of this study indicate that based on the validity test of all statements used in the variables of religiosity, professionalism, human capital, motivation and performance are declared valid. Based on the results of the reliability test, all variables were declared realistic. Based on the results of the t test all hypotheses are accepted. Based on the results of the analysis it is known that Religiosity has a significant and significant influence on the Motivation of BMT Al Amin Gombong Employees, Professionalism has a significant and significant influence on the Motivation of BMT Al Amin Gombong Employees, Religiosity has a significant and significant influence on BMT Al Amin Gombong Employees, Professionalism has a significant and significant influence on BMT Al Amin Gombong Employees, Human Capital has a positive and significant influence on the Performance of BMT Al Amin Gombong Employees, Motivation has a significant effect on Performance at BMT Al Amin Gombong employees.*

**Keywords:** *Religusitas, Professionalism, Human Capital, Motivation, and Performance.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari reeligiusitas, profesionalisme, dan *human capital* terhadap kinerja karyawan Bmt Al Amin Gombong dengan motivasi sebagai variabel intervening. Pengumpulan data dilakukan kuesioner, dengan menggunakan metode simple random sampling. Penelitian ini menggambarkan sampel 30 responden pada karyawan BMT Al Amin Gombong. Hipotesis diuji menggunakan teknis analisis jalur dengan bantuan *SPSS Version 16.00*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji validitas semua pernyataan yang digunakan dalam variabel religiusitas, profesionalisme, *human capital*, motivasi dan kinerja dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua variabel dinyatakan realibe. Berdasarkan hasil uji t semua hipotesis diterima. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Religiusitas mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Motivasi pada Karyawan BMT Al Amin Gombong, Profesionalisme mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Motivasi pada Karyawan BMT Al Amin Gombong, bahwa *Human Capital* mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Motivasi pada Karyawan BMT Al Amin Gombong, Religiusitas mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja pada Karyawan BMT Al Amin Gombong, Profesionalisme mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap

Kinerja pada Karyawan BMT Al Amin Gombang, *Human Capital* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Karyawan BMT Al Amin Gombang, Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Karyawan BMT Al Amin Gombang.

**Kata Kunci** : Religusitas, Profesionalisme, *Human Capital*, Motivasi, dan Kinerja.

## PENDAHULUAN

(1) Latar Belakang. Ekonomi syariah merupakan sektor yang sangat potensial sebagai variabel menciptakan kesejahteraan di Indonesia dan mempunyai efek berantai yang sangat positif bagi Bergeraknya sektor lainnya. Indonesia merupakan Negara bagi tumbuh kembangnya ekonomi syariah dengan rata-rata penduduk Indonesia lebih dari setengahnya memeluk Islam. Selain itu juga dilihat dari kondisi perekonomian dan sumber daya alam Indonesia sangat potensial apabila terus dikembangkan. Upaya untuk mengembangkan ekonomi syariah tidaklah mudah yaitu harus memiliki pijakan yang kuat, baik dari sisi regulasi, produk, jasa dan akad, infrastruktur lembaga keuangan dan bisnis syariah, pemenuhan sumber daya insani, dan masyarakat pada umumnya.

Sikap religiusitas yang dimiliki setiap individu akan menjadi batasan dalam menjalankan persaingan dalam dunia kerja. Religiusitas mendorong setiap individu senantiasa bersikap lebih bijak dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Ketakutan atas ancaman dari alam serta keyakinan manusia,, menjadikan manusia untuk senantiasa bersikap lebih baik dengan menaati perintah dan menjauhi larangan Allah dengan keikhlasan (Rohayati:2014).

Hubungan antara profesionalisme dan kinerja tergambar pada penjelasan Profesionalisme (Berman,et,al dalam Halim:2014), Menjelaskan bahwa profesionalisme dalam bidang apapun dimulai dari etika kerja yang kuat dan komitmen publik, swasta maupun nirlaba, ukuran kinerja yang telah di tentukan dapat mendokumentasikan sikap-sikap tersebut dalam laporan evaluasi BMT, sehingga profesionalisme dapat meningkatkan kinerja.

Disini, profesionalisme merupakan orang yang menjalani profesi sesuai dengan

keahlian yang dimilikinya. Dalam hal ini, seseorang yang memiliki profesionalisme dapat dipercaya dan diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, baik dan mendatangkan hasil yang diharapkan.

*Human Capital* merupakan faktor yang penting dalam proses produksi karena sumber daya manusia merupakan asset yang penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Dahlan, 2014). Dalam rangka meningkatkan kinerja dibutuhkan motivasi demi menjaga BMT dan karyawan dalam mengatasi masalah dan problematika yang timbul dalam mengumpulkan dan mendistribusikan zakat dari divisi Baitul Maal, kemudian dalam hal simpan pinjam dan pembiayaan serta masalah dari organisasi itu sendiri. Hubungan motivasi dan kinerja terletak pada sebab-sebab yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja memenuhi pekerjaan dalam standar yang ditetapkan sehingga memenuhi kriteria kinerja yang disyaratkan.

Berikut adalah sekilas data mengenai jumlah penghimpunan dana dan penyaluran dana BMT Al Amin Gombong dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel I-1**  
**Jumlah Penghimpunan Dana BMT**  
**Al Amin Gombon**

| <u>No.</u> | <u>Tahun</u> | <u>Target</u>           | <u>Realisasi</u>        | <u>%</u>    |
|------------|--------------|-------------------------|-------------------------|-------------|
| 1          | 2013         | Rp12,000,000,000        | Rp 9,000,478,920        | 75%         |
| 2          | 2014         | Rp12,000,000,000        | Rp 9,665,695,798        | 81%         |
| 3          | 2015         | Rp12,000,000,000        | Rp10,994,373,909        | 92%         |
| 4          | 2016         | Rp12,000,000,000        | Rp12,068,873,011        | 101%        |
| <u>5</u>   | <u>2017</u>  | <u>Rp12,000,000,000</u> | <u>Rp13,569,097,112</u> | <u>113%</u> |

Sumber: Data Primer diolah, 2017

**Tabel 1-2**  
**Jumlah Penyaluran Dana**  
**BMT Al Amin**  
**Gombang**

| No. | Tahun | Target               | Ralisasi             | %   |
|-----|-------|----------------------|----------------------|-----|
| 1   | 2013  | Rp<br>18,000,000,000 | Rp<br>10,463,560,722 | 58% |
| 2   | 2014  | Rp<br>18,000,000,000 | Rp<br>12,237,810,718 | 68% |
| 3   | 2015  | Rp<br>18,000,000,000 | Rp<br>12,766,224,086 | 71% |
| 4   | 2016  | Rp<br>18,000,000,000 | Rp<br>12,622,500,125 | 70% |
| 5   | 2017  | Rp<br>18,000,000,000 | Rp<br>12,890,518,293 | 72% |

Sumber: Data Primer diolah, 2017

Hal ini menjadikan peneliti ingin mengetahui motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan di BMT Al Amin Gombang. Kinerja karyawan timbul karena dipengaruhi oleh faktor religiusitas, profesionalisme dan modal intelektual. Permasalahan inilah yang menjadikan penulis untuk mengambil topik penelitian “**Pengaruh Religiusitas, Profesionalisme, dan Human Capital Terhadap Kinerja BMT Al Amin Gombang dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening**”.

**2) Rumusan Masalah** Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan di atas, maka masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap motivasi karyawan BMT Al Amin Gombang?
2. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap motivasi karyawan BMT Al Amin Gombang?
3. Bagaimana pengaruh *human capital* terhadap motivasi BMT Al Amin Gombang?
4. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan BMT Al Amin Gombang?

5. Bagaimana pengaruh *human capital* terhadap kinerja karyawan BMT Al Amin Gombang?
6. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BMT Al Amin Gombang?
7. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan BMT Al Amin Gombang ?

### (3). Batasan Masalah

#### a. Kinerja

Kinerja karyawan merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Kinerja karyawan ini dibatasi oleh penelitian Menurut Mathis dan Jackson dalam Permanasari (2013) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah yaitu:

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas kerja
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kehadiran

#### b. Religiusitas

Religiusitas dalam penelitian ini dibatasi oleh penelitian Ancok (Sahlan, 2011: 41) yaitu: keberagaman atau religiusitas seseorang diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupannya. Aktifitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tetapi juga ketika melakukan aktifitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Bukan hanya berkaitan dengan aktifitas yang tampak dan dapat dilihat dengan mata, tetapi juga yang tidak tampak dan terjadi dalam hati seseorang. Motivasi

#### c. Motivasi

Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah

pencapaian sasaran. Motivasi dalam penelitian ini dibatasi oleh penelitian menurut Siagian (2008: 143) menyatakan bahwa indikator motivasi yaitu daya dorong, tanggung jawab, kewajiban.

d. Profesionalisme

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam Devi (2018), profesi adalah pekerjaan dimana dari pekerjaan tersebut diperoleh nafkah untuk hidup, sedangkan profesionalisme dapat diartikan bersifat profesi atau memiliki keahlian keterampilan karena pendidikan dan latihan. Profesionalisme dalam penelitian ini dibatasi oleh Penelitian menurut Hall, James A dan Tommie Singleton (2007:45) dalam Putri (2015) yaitu: Pengabdian pada profesi, Keyakinan terhadap profesi, Kewajiban sosial, kemandirian, Hubungan dengan sesama profesi.

e. *Human Capital*

*Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* di masa akan datang bagi suatu organisasi. Malhotra dan Bontis dalam Rachmawati dan Wulani, dalam Kasmawati (2017). Penelitian ini dibatasi oleh Penelitian Mayo dalam

Triatmaja (2016) sumber daya manusia atau *human capital* memiliki lima komponen yaitu *individual capability, individual motivation, leadership, the organizational climate, dan workgroup effectiveness*. Masing-masing komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang pada akhirnya menentukan nilai sebuah perusahaan.

**METODE PENELITIAN.** (1) Objek dan subjek Penelitian. Obyek penelitian adalah variabel Kinerja, Motivasi, Religiusitas, Profesionalisme, dan *Human Capital*. Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Al Amin Gombang. (2) teknik Pengumpulan Data. a. Observasi b. Wawancara c. Angket atau Kuesioner. (3) Populasi dan Sampel adalah karyawan BMT Al Amin Gombang yang berjumlah 30 orang. Metode pengambilan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010). Sampel dalam penelitian ini adalah, yaitu sejumlah 30 orang. Berdasarkan jumlah tersebut, maka sampel penelitian ini juga berjumlah 30 orang.

**HASIL DAN PEMBAHASAN.** (1) Pembahasan dan Implikasi Manajerial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (bebas) yaitu Religiusitas, Profesionalisme, dan *Human Capital* terhadap Kinerja Karyawan BMT Al Amin Gombang dengan Motivasi sebagai variabel intervening Pembahasan dan hasil dari penelitian ini adalah:

**4.4.1. Pengaruh Religiusitas terhadap Motivasi pada Karyawan BMT Al Amin Gombang**

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui Religiusitas terhadap Motivasi. Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa Religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi dengan hasil uji t sebesar  $t_{hitung} 4,668 > t_{tabel} 2,05183$ . dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa jika Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Motivas sehingga hipotesis H1 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika Religiusitas diterapkan dalam diri dan praktek kerja karyawan dengan baik maka akan menumbuhkan Motivasi pada karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan atau sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Rohayati (2014) yang menyatakan bahwa Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi.

#### **4.4.2. Pengaruh Profesionalisme terhadap Motivasi pada Karyawan BMT Al Amin Gombang**

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui Profesionalisme terhadap Motivasi. Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa Profesionalisme pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pada Karyawan BMT Al Amin Gombang. Dengan hasil uji t sebesar thitung 0,3276 > ttabel 2,05183. dengan tingkat signifikansi 0,003 < 0,05. Ini berarti hipotesis kedua diterima, artinya Profesionalisme mempengaruhi motivasi karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dan sama dengan penelitian yang dilakukan Ari Kristin Prasetyoningrum (2009) yang menyatakan bahwa menghasilkan variabel faktor ekonomi dan factor religiusitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap independensi dan profesionalisme DPS pada BPR Syari'ah di Jawa Tengah.

#### **4.4.3. Pengaruh *Human Capital* terhadap Motivasi pada BMT Al Amin Gombang**

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui *Human Capital* terhadap motivasi. Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa *Human Capital* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pada

Karyawan BMT Al Amin Gombang. Dengan hasil uji t sebesar thitung 2,562 > ttabel 2,05183 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,017 < 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dan sama dengan hasil penelitian yang di lakukan Idayati (2009) menyatakan bahwa *Human capital* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja pada BMT Al Amin Gombang Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui Religiusitas terhadap Kinerja. Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa Religiusitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Karyawan BMT Al Amin Gombang. Dengan hasil uji t sebesar thitung 2,169 > ttabel 2,05183 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,040 > 0,05 .

Hasil penelitian ini sejalan dan sama dengan hasil penelitian yang di lakukan Dwi Rohayati (2014) menyatakan Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel religiusitas berkorelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT di Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang. Hal ini disebabkan karena banyak dari karyawan BMT yang tidak mematuhi budaya organisasi di BMT. Diantaranya seperti kegiatan rutin kajian pagi yang diadakan setiap pagi namun karyawan terlambat mengikuti untuk melaksanakan.

#### **4.4.4. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja pada BMT Al Amin Gombang**

Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui Profesionalisme terhadap Kinerja. Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa Profesionalisme pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pada Karyawan BMT Al Amin Gombang. Dengan hasil uji t sebesar thitung 2,996 > ttabel 2,05553. dengan tingkat signifikansi 0,006 < 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dan sama dengan penelitian yang dilakukan Ari Kristin

Prasetyoningrum (2009) yang menyatakan bahwa menghasilkan variabel faktor ekonomi dan faktor religiusitas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap independensi dan profesionalisme DPS pada BPR Syari'ah di Jawa Tengah. Hal ini disebabkan karena para karyawan mampu mengembangkan dirinya secara optimal, terutama dalam bidang yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja.

**4.4.5. Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja pada BMT Al Amin Gombang**

Pengujian hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui Human Capital terhadap Kinerja. Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa Human Capital mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Karyawan BMT Al Amin Gombang. Dengan hasil uji t sebesar  $t_{hitung} 2,144 > t_{tabel} 2,05553$ . dengan tingkat signifikansi  $0,0042 < 0,05$ . Hasil penelitian ini sejalan dan sama dengan penelitian yang dilakukan Idayati (2009) menyatakan bahwa Human capital berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja manajerial.

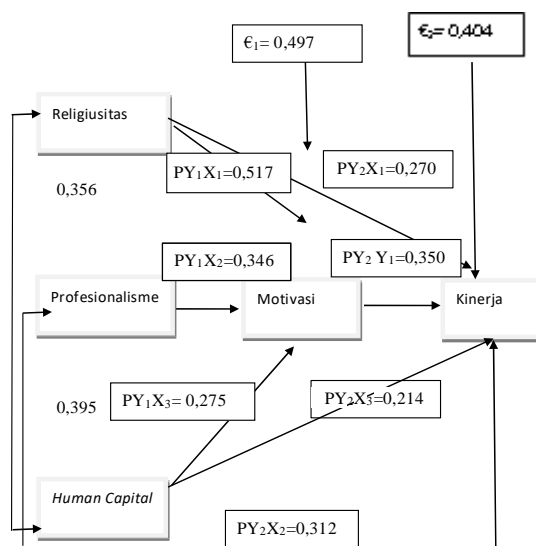
**4.4.7. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja BMT Al Amin Gombang**

Pengujian hipotesis ketujuh dilakukan untuk mengetahui Motivasi terhadap Kinerja. Hasil dari pengujian ini menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Karyawan BMT Al Amin Gombang. Dengan hasil uji t sebesar  $t_{hitung} 2,149 > t_{tabel} 2,05553$ . dengan tingkat signifikansi  $0,042 < 0,05$ .

Hasil penelitian ini sejalan dan sama dengan penelitian yang dilakukan Anoki Herdian (2010) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap motivasi, kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dan berdasarkan uji mediasi (intervening) diketahui bahwa variabel motivasi mampu menjadi variabel intervening oleh karena perhitungan standardized coefficients untuk pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja. Hal ini disebabkan karena sikap yang terjadi pada diri karyawan yang dapat diamati, diantaranya: bersedia diajak bekerja sama, tepat waktu dan efisien dalam waktu kerja. (2) Diagram Jalur. Diagram jalur digunakan untuk membantu konseptualisasi masalah atau menguji hipotesis yang kompleks dan juga untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis jalur yang dapat digunakan untuk menggambar diagram jalur untuk dikembangkan dalam model penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Diagram Analisis Jalur**



Sumber, Data Primer diolah 2019

**Hasil Intervening :**

analisis jalur di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Religiusitas berpengaruh sebesar 0,517 terhadap Motivasi, variabel Profesionalisme berpengaruh 0,346

terhadap Motivasi, variabel *Human Capital* berpengaruh 0,275 terhadap Motivasi, variabel Religiusitas berpengaruh 0,270 terhadap Kinerja, Profesionalisme berpengaruh 0,312 terhadap Kinerja, variabel *Human Capital* berpengaruh 0,214 terhadap Kinerja, dan variabel Motivasi berpengaruh 0,350 terhadap Kinerja. Korelasi antara variabel Religiusitas dan Profesionalisme adalah 0,356 Nilai korelasi antara variabel Religiusitas dan *Human Capital* adalah 0,395.

## **KESIMPULAN DAN SARAN. (1)** Kesimpulan.

Berdasarkan hasil olah data analisis kuantitatif dan pembahasan, peneliti menarik kesimpulan bahwa:

1. Religiusitas mempunyai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi karyawan BMT Al Amin Gombang. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mempunyai tingkat religiusitas baik seperti diberi tanggung jawab, wewenang, kepercayaan, untuk menyelesaikan tugasnya dapat menyelesaikan dengan baik.
2. Profesionalisme mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pada Karyawan BMT Al Amin Gombang. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan profesionalisme secara pekerjaan karyawan dapat menyesuaikan karena karyawan memiliki komunikasi yang baik dengan atasan.
3. *Human Capital* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi pada Karyawan BMT Al Amin Gombang. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan mempunyai program kerja yang disesuaikan dengan rencana dan tujuan karyawan dapat menggunakan, karena karyawan merasa memiliki kecakapan dalam pekerjaan.
4. Religiusitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada

Karyawan BMT Al Amin Gombang. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan menaati pedoman dalam bekerja, karyawan menaati aturan, karena karyawan merasa memiliki adanya kesulitan dalam pekerjaan.

5. Profesionalisme mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Karyawan BMT Al Amin Gombang. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan bekerja tanpa ada tekanan dari manapun, karena karyawan merasa memiliki kemampuan menjalin komunikasi dengan baik terhadap rekan seprofesi.
6. *Human Capital* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Karyawan BMT Al Amin Gombang. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mempunyai kemampuan dan keahlian dibidangnya, sangat menunjang dalam pekerjaannya.
7. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Karyawan BMT Al Amin Gombang. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan bersedia menerima teguran apabila tidak mengerjakan pekerjaan tepat pada waktunya, karena karyawan merasa tanggung jawab yang diberikan memotivasi untuk bekerja.

## (2) Saran

### **a. Bagi Pihak BMT**

Saran yang dapat penulis sampaikan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Pihak BMT Al Amin Gombang sebaiknya lebih memperhatikan religiusitas, profesionalisme dan *human capital* para karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Religiusitas dapat ditingkatkan melalui pengajian dengan mendatangkan motivator yang dapat menyadarkan para karyawan untuk semangat dalam bekerja. Profesionalisme dapat ditingkatkan melalui pelatihan dengan pelatihan berkala setiap bulan. *Human Capital* dapat ditingkatkan melalui jaringan dan koneksi yang luas dengan seluruh mitra kerja



memudahkan dan mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

2. Diharapkan masih perlu meningkatkan kinerja karyawan, dengan memberikan khususnya tunjangan dan bonus yang lebih menarik, yang disesuaikan dengan jam lembur karyawan, sehingga karyawan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### **b. Bagi Peneliti Selanjutnya**

1. Penelitian dilakukan di sebuah lembaga keuangan dengan sampel yang masih sedikit, untuk itu penulis berharap penelitian selanjutnya dilakukan pada organisasi yang lebih banyak sehingga nantinya memiliki banyak faktor yang bias diteliti.
2. Penelitian ini hanya membatasi religiusitas, profesionalisme, dan *Human Capital* sebagai variabel yang mempengaruhi motivasi dan kinerja, untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel yang sama tetapi indikator yang berbeda atau menambahkan variabel yang lain sehingga nantinya akan lebih berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anoki, H.D. 2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Intervening. Skripsi Sarjana ( Tidak dipublikasikan). Semarang: Fakultas Ekonomi UNDIP Semarang
- Applied Industry Technic*, Vol. 8, 40-53. Diambil 11 Desember 2018 dari Ari, K. P. 2010. "Analisis Pengaruh Independensi dan Profesionalisme Dewan Pengawas Syariah terhadap Kinerja Bank Perkreditan Rakyat Syariah di Jawa Tengah." *Journal of accounting*, Vol. 12, 27-36. Diambil 25 Oktober 2018 dari database media.neliti.com
- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi VI, Jakarta, PT. Rineka Cipta
- Ayu, N. 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bmt Di Kota Salatiga Dan Kabupaten Semarang. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Lampung: IAIN Raden Intan Bandar Lampung
- Bashirudin, A. 2015. Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Human Capital Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Kinerja Manajerial Pada . Baitul Maal Wat Tamwil Di Wilayah Dki Jakarta. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Jakarta : Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah. database industrysarticles
- Dessler, G. 1993. *Manajemen Personalialia*. Jilid 3. Jakarta. Erlangga.
- Dessler, G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Jakarta Barat: Indeks.
- Desy, N. A. 2016. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi Sarjana ( Tidak dipublikasikan). Semarang: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Salatiga
- Djali,H.2009. psikologi pendidikan. jakarta: pt.bumi aksara
- Dwi, R. 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bmt Di Kota Salatiga Dan Kabupaten Semarang. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan ). Semarang: STAIN Salatiga
- Eko, N., et all. 2006. " Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan
- Gunawan, C. 2006. Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Tesis Magister Manajemen (Tidak dipublikasikan), Semarang: Program Pascasarjana UNDIP

- Hariandja, Marihottua Effendi. 2009. Manajemen sumber daya manusia:grasindo
- Kasmawati, Y. 2017. "Human Capital Dan Kinerja Karyawan" *Journal of Applied Business and Economics*, Vol. 3, 265-283. Diambil pada 09 Febuari 2019 dari database economicsarticles.
- Kecerdasan Intelektual Dan Independensi Pada Kinerja Auditor. Skripsi Sarjana ( Tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis islam UIN SUNAN KALIJAGA
- Khairunnisa , A. 2016. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Ardhian Transport Yogyakarta. Skripsi Sarjana ( Tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga
- Kompetensi Spencer Dengan Metode Analytical Hierarchy Process." *Journal of M. Rusdi. 2016. Pengaruh Kompetensi SDM dan Modal Intelektual Terhadap Kinerja Usaha Mikro di Ciputat Timur. Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan), Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah*
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama
- Marcellina, W. S. 2009. " Pengaruh Kompetensi, Independensi, Dan Profesionalisme Terhadap Kemampuan Auditor Dalam Mendeteksi Kecurangan (Fraud)." *Journal of accounting*, Vol. 5, 2. Diambil 19 Oktober 2018 dari database media.neliti.com
- Marsel, P. 2013. "Analisis Laporan Keuangan Untuk Menilai Kinerja Keuangan Pt. Bumi Resources Tbk. " *Journal of Applied accounting*, Vol. 1, 669-679. Diambil 11 Desember 2018 dari database akuntabilitas articles
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Nur, L. I. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual,
- Ongkoraharjo, M. D. P. A., et all. 2008." Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan". *Journal of akuntansi dan keuangan* , Vol. 10, 11-21. Diambil 09 Febuari 2019 dari database accountingarticles.
- Ragil, P. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Anugrah Raharjo Semarang). Skripsi Sarjana (Tidak dpublikasikan). Semarang : Fakultas Ekonomi UNNES
- Rivai, Veithzal. 2013. manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan jakarta:PT.raja grafindo persada
- Sardiman .2009.interaksi & motivasi belajar mengajar.jakarta:PT.rajawali persada
- Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: RefikaAditama. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: RefikaAditama
- Setyaningsih, S., et all. 2010. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganya." *Journal of Applied Manajemen Sumber Daya Manusia*", Vol. 4, 58-67. Diambil 11 Desember 2018 dari database managementarticles
- Siagian sondang.p.2008.Manajemen sumber daya manusia :bumiaksara
- Sri, D. 2002. " Managing Productive Performance Appraisal: Sebuah Upaya Menjawab Kebutuhan Penilaian Kinerja Karyawan Yang Bebas Kkn." *Siasat Bisnis*, No. 7 (Mei) 93-111.
- Sri, T. 2001. Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Tesis Magister Manajemen (Tidak dipublikasikan), Semaramg: Program Pascasarjana UNDIP
- Sugiyono, 2011. Statistika Untuk Penelitian . bandung : Alfabeta

- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-1. Jakarta: kencana
- Swastari, D. 2013. "Analisis Penerapan Human Capital Management Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt. Telkomsel Branch Purwokerto." *Journal of Applied Business and Economics*, Vol.
- Triatmaja, D.W. 2016. "Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Pada Karyawan Unit Simpan Pinjam Koperasi Serba Usaha (Ksu) Mekar Surya Karanganyar Tahun 2016." Naskah Publikasi, Diambil pada 09 Februari 2019 dari database economicarticles.
- Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Yani, D. 2016. Pengaruh *Human Capital* Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. Tesis Magister Manajemen (Tidak dipublikasikan), Bandar Lampung: Program Pascasarjana. Universitas Lampung.
- Yesi, M. B. 2015." Pengaruh Dimensi Budaya Dan Religiusitas Terhadap Kecurangan Pajak." *Journal of akuntabilitas*, Vol. VIII, 61-77. Diambil 19 Oktober 2018 dari database akuntabilitas articles
- Yuliana, G. S., et all. 2016. " Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual Dan Independensi Pada Kinerja Auditor." *Journal of Applied accounting*, Vol. 16.2, 1034-1062. Diambil 19 Oktober 2018 dari database akuntabilitas articles

