

PENGARUH DISIPLIN DAN MASA KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA DENGAN RELIGIUS SEBAGAI VARIABEL MODERASI(STUDY KASUS PADA KARYAWAN PT MISWAK UTAMA)

Ninik Churniawati
Program Studi Manajemen STIE Yadika Bangil
ninikchurniawati@gmail.com

Abstrak :

Penelitian ini mengenai Pengaruh Disiplin Dan Masa Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Religius Sebagai Variabel Moderasi (Study Kasus Pada Karyawan PT Miswak Utama). Masalah Yang Diangkat Dari Penelitian Ini Adalah Untuk Menguji Apakah Ada Pengaruh Disiplin Terhadap Loyalitas Kerja, Masa Kerja Terhadap Loyalitas Kerja, Menguji Apakah Religiusitas Mampu Memoderasi Pengaruh Disiplin Terhadap Loyalitas Dan Menguji Apakah Religiusitas Mampu Memoderasi Pengaruh Masa Kerja Terhadap Loyalitas. Populasi Dan Sample Dalam Penelitian Ini Adalah Karyawan Pt Miswak Utama Sejumlah 77. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Disiplin Dan Masa Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Kerja, Sedangkan Religiusitas Tidak Memoderasi Pengaruh Disiplin Terhadap Loyalitas Dan Religiusitas Tidak Memoderasi Pengaruh Masa Kerja Terhadap Loyalitas. Sehingga Dapat Disimpulkan Bahwa Religiusitas Bukan Pedoman Yang Bisa Meningkatkan Loyalitas Kerja Seorang Karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Masa Kerja, Religiusitas Dan Loyalitas Kerja

Abstract:

This research is about the Influence of Discipline and Working Period on Religious Work Loyalty as a Moderation Variable (Case Study in Employees of PT Miswak Utama). The Issues Raised From This Study Are To Test Whether There Is a Disciplinary Influence On Work Loyalty, Working Period On Work Loyalty, Testing Whether Religiosity Is Able to Moderate The Influence of Discipline On Loyalty And Menguji Whether Religiosity Is Able to Moderate the Influence of Working Life On Loyalty. Population and Sample In This Study Are Employees of Pt Miswak Utama Number 77. The results showed that discipline and working life have a significant effect on job loyalty, while religiosity does not moderate the effect of discipline on loyalty and religiosity does not moderate the effect of working life on loyalty. So it can be concluded that religiosity is not a guideline that can increase employee loyalty.

Keywords: Work Discipline, Working Period, Religiosity and Work Loyalty

PENDAHULUAN

Di era kompetisi bisnis saat ini, kondisinya semakin pesat persaingan usaha dikarenakan semakin pesatnya perkembangan industri. Perusahaan dituntut mampu bertahan dan bisa berkembang, dengan mempunyai Sumber Daya Manusia yang berkualitas perusahaan bisa mencapai tujuan organisasi.

Tujuan suatu perusahaan akan tercapai dengan bantuan karyawan atau pegawai, oleh karena itu perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan yang berkualitas agar kebutuhan perusahaan bisa terpenuhi sesuai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan asset terbesar dari perusahaan, karena karyawan merupakan orang yang membantu sebuah perusahaan untuk menghasilkan produk dan jasa. Kehilangan karyawan akan berdampak buruk terhadap perusahaan. Banyak karyawan yang mengejar karier dan meninggalkan perusahaan. Perusahaan harus menerapkan strategi yang tetap agar karyawan bisa mempunyai loyalitas terhadap perusahaan. Kualitas kerja akan meningkat jika terjalin hubungan baik antara karyawan dan pimpinannya. (sinambela, 2018)

Pada umumnya loyalitas dipengaruhi oleh masa kerja, yaitu seberapa lama karyawan bekerja di perusahaan. Masa kerja dihitung mulai karyawan bergabung dalam perusahaan (sesuai perjanjian kerja). Sejak karyawan diangkat menjadi karyawan tetap di sebuah perusahaan, maka mulai dihitung masa kerjanya. (Widowati, 2017) (Andini, 2020).

Dengan adanya loyalitas kerja maka perusahaan bisa membuat peraturan yang harus dipatuhi seperti disiplin kerja. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam pelaksanaan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Perusahaan perlu membuat peraturan yang jelas dan adil sehingga karyawan merasa nyaman, dan tidak merasa dirugikan. Disiplin kerja memiliki peran penting bagi perusahaan, tetapi selama ini disiplin kerja karyawan sudah mulai berkurang, yaitu karyawan sering datang terlambat, sering ijin pulang sebelum jam kerja berakhir, dan berhenti bekerja sebelum jam kerja berakhir sehingga produktifitas menurun. (Gunawan, 2018) (Hidayati, 2018) (Karim, 2020)

Disamping itu disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan

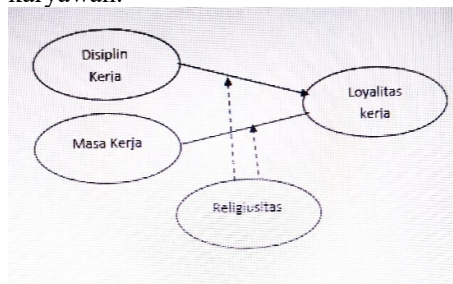
menyenangi peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin merupakan salah satu fungsi dari manajemen SDM yaitu fungsi operatif, yang mana merupakan fungsi terpenting karena prestasi kerja dapat dilihat dari baik/buruknya disiplin pegawai. Disiplin dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer menerapkan bawahannya mempunyai sikap disiplin yang baik. Dari kedisiplinan pegawainya maka Seorang manajer bisa dikatakan efektif dalam kepemimpinannya. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit hal ini dikarenakan banyak faktor yang mempengaruhi, terkadang kekurangtahuan pegawai tentang peraturan prosedur dan kebijakan perusahaan menjadi salah satu penyebab terjadinya tindakan indisipliner. Dengan memberikan program orientasi kepada pegawai diharapkan dapat mengatasi hal tersebut. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan dan membuat secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar berikut rasional dan konsekuensi yang akan diterima. Demikian pula jika peraturan prosedur/kebijakan yang diperbarui sebaiknya diinformasikan. (sinambela, 2018)

Religiusitas akan berdampak terhadap loyalitas kerja karyawan. Dengan internalisasi nilai-nilai agama dalam diri seseorang. Internalisasi ini yang kemudian diaktualisasikan dalam perbuatan dan tingkah laku sehari-hari, termasuk bekerja (Arba'ati, 2016) (Najiyah, 2017) (Rifa'i, 2014). Sedangkan dalam Islam bekerja merupakan satu kesatuan yang tidak dipisahkan mulai dari niat bekerja yaitu tidak hanya mencari kelimpahan materi di dunia tetapi juga mencari pahala untuk di akhirat nanti.

Salah satu aspek penting di dalam melakukan perubahan dalam organisasi atau perusahaan adalah nilai-nilai religius yang dimiliki karyawan kebutuhan karyawan dalam bekerja etos kerja serta dalam organisasi berupa kapabilitas inovasi. Karena bekerja merupakan salah satu aplikasi kita untuk beribadah kepada Allah maka sebaiknya karyawan memperbaiki niat dalam bekerja selain itu harus bersungguh-sungguh dalam

melakukan pekerjaan sesuai nilai-nilai religiusitas. Menurut (najiya, 2017) menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja sedangkan (Ariawan, 2015) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, masa kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, untuk mengetahui apakah religiusitas mampu memoderasi disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan dan apakah religiusitas mampu memoderasi masa kerja terhadap loyalitas karyawan.



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran
Sumber : Hasil Olah Data 2021

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode penelitian korelasional. Metode ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi variabel lainnya. Metode ini bertujuan untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan, apabila ada, seberapa erat hubungannya. Pada penelitian kuantitatif menggambarkan dua variabel, yaitu variabel bebas (simbol X) dan variabel terikat (simbol Y). penelitian ini menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita teliti, dan angka-angka yang terkumpul kemudian di analisis dengan menggunakan metode observasi, dokumentasi dan wawancara. (Sugiyono., 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Miswak Utama sejumlah 77 karyawan.

Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian ini adalah menggunakan kuisioner. Kuisioner yang ada dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Menurut (Sugiyono., 2018) Skala Likert

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas ini digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuisioner. Uji validitas ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dan r-tabel. Nilai r hitung diambil dari output SPSS Cronbach Alpha pada kolom corrected item-total correlation. Sedangkan nilai R tabel diambil dengan menggunakan rumus $df = n - k$. Item kuisioner dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berikut merupakan data tabel deskriptif untuk variable X1 (disiplin) untuk degree of freedom ($df = n - 5 = 72$, pada r tabel dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan ($df = 72$, didapati r tabel sebesar 0,2287. Maka suatu pernyataan atau indikator dinyatakan valid apabila r hitung $> 0,2287$ dan nilai positif, begitu sebaliknya. Variabel X2 (masa kerja) untuk degree of freedom ($df = n - 3 = 74$, pada r tabel dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan ($df = 74$, didapati r tabel sebesar 0,2257. Maka suatu pernyataan atau indikator dinyatakan valid apabila r hitung $> 0,2277$ dan nilai positif, begitu sebaliknya. Variabel X3 (religiusitas) sebagai variable moderasi dan variabel y (loyalitas kerja) untuk degree of freedom ($df = n - 6 = 71$, pada r tabel dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan ($df = 71$, didapati r tabel sebesar 0,2303. Maka suatu pernyataan atau indikator dinyatakan valid apabila r hitung $> 0,2303$ dan nilai positif, begitu sebaliknya.

Pada tabel reliability statistics variabel-variabel tersebut dikatakan reliabel apabila Cronbach Alpha-nya memiliki nilai $> 0,60$ yang berarti bahwa instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpuldata yang handal yaitu hasil pengukuran relatif koefisien jika dilakukan pengukuran ulang. Berikut data hasil uji reliabilitas.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin	0,799	Reliabel
Masa Kerja	0,811	Reliabel
Religiusitas	0,871	Reliabel

Loyalitas	0,833	Reliabel
-----------	-------	----------

Analisis Regresi Pertama

Pada variabel disiplin kerja koefisien determinasi dari nilai Adjust R Square sebesar 0,449 atau sebesar 44,9% yang artinya bahwa Variabel disiplin(X1) mempengaruhi loyalitas (Y) sebesar 44,9% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain

Tabel 2. Hasil uji variabel disiplin

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.453	.519		.872	.386
	X1	.884	.111	.675	7.932	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat diketahui, nilai uji t hitung sebesar 7,932 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (berada dibawah 0,05) artinya variabel Disiplin(X1) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja (Y), sedangkan persamaan regresi pertama sebagai berikut :

$$Y = a + b1X1$$

$$Y = 0,453 + 0,884X1$$

Keterangan :

Y = loyalitas kerja

A = Constanta

X1 = Disiplin

Dari hasil uji persamaan regresi pertama, maka diperoleh penjelasan bahwa karyawan yang loyal biasanya mempunyai tingkat disiplin kerja yang lebih dibanding karyawan yang tidak loyal.

Analisis Regresi persamaan Kedua

Pada variabel masa kerja koefisien determinasi dari nilai Adjust R Square sebesar 0,267 atau 26,7% yang artinya bahwa variabel Masa Kerja(X2) mempengaruhi Loyalitas (Y) sebesar 26,7% .

Tabel 3. Hasil uji variabel masa kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.534	.382		6.640	.000
	X2	.457	.085	.526	5.350	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai t hitung 5,35 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (berada dibawah 0,05) artinya variabel Masa Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas (Y), sedangkan persamaan regresi kedua adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b2X2$$

$$Y = 2.534 + 0,457X2$$

Keterangan :

Y = loyalitas kerja

a = Constant

X2 = Masa kerja

Dari hasil uji persamaan regresi kedua, maka diperoleh penjelasan bahwa karyawan yang masa kerjanya lama akan lebih loyal, karena karyan lebih paham tentang jobdisnya.

Analisis Regresi Persamaan ke tiga Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil uji multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.490	.051		87.697	.000		
	Zscore(X1)	.211	.041	.438	5.134	.000	.695	1.439
	Zscore(X3)	.259	.044	.537	5.884	.000	.606	1.649
	AbsZX1 X3	.106	.058	.151	1.846	.069	.752	1.329

a. Dependent Variable: Y

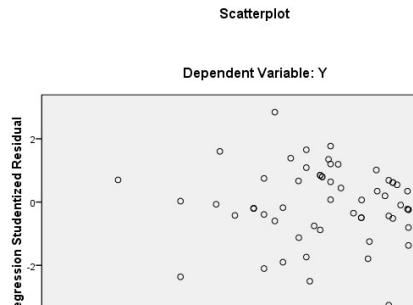
Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa, syarat untuk lolos dari uji multikolinieritas sudah terpenuhi dari seluruh variabel independen yang ada yaitu, nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (tolerance > 0,1) dan nilai *Variance InflationFactor* (VIF) yang tidak lebih dari 10 (VIF < 10).

Hal ini menunjukkan bahwa religiusitas tidak mampu memoderasi pengaruh disiplin terhadap loyalitas.

Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residu, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas.

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara lain prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residulnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residul yang telah di studentized. Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini



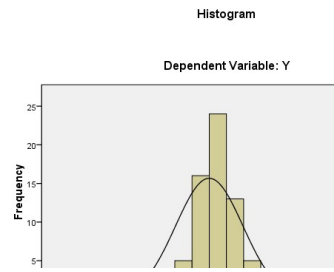
Gambar 2 : Uji Heterokedastisitas

Dari gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa scatterplot penyebaran titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0 dan titik-titik tidak membentuk pola. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini lolos uji heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya terdistribusi secara normal atau tidak. Normalitas data dalam penelitian ini dilihat dengan cara melihat histogram display normal curve. Data bila dilihat dengan cara ini dapat ditentukan berdasarkan bentuk gambar kurva. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kanan maupun sisi kiri dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna. Semakin mendekati 0 nilai skewness, gambar kurva cenderung memiliki kemiringan yang seimbang. Hasil uji normalitas dapat dilihat untuk histogram

display normal curve pada gambar 2 dan normal probability P-Plot pada gambar 3 berikut ini :

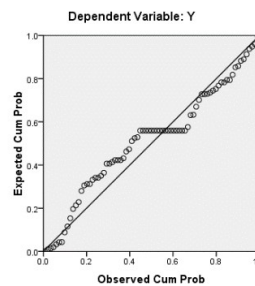


Gambar 3 : Histogram display normal curve

Data pada gambar kurva variabel Disiplin dan religiusitas tidak condong atau miring kekanan atau kekiri, namun cenderung ditengah dan membentuk seperti lonceng. Jadi data variabel Disiplin dan Religiusitas memiliki kecenderungan terdistribusi secara normal.

Sedangkan Data pada gambar 3 dapat dilihat bahwa plotting pada gambar mengikuti garis diagonal, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semua data terdistribusi secara normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4 : Normal Probability P-Plot

Setelah lolos uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya adalah membuat persamaan regresi berganda dengan menggunakan variabel moderasi, berikut ini adalah persamaannya:

Tabel 5. Hasil uji variabel religiusitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 ^a	.632	.617	.29852

a. Predictors: (Constant), AbsZX1_X3, Zscore(X1), Zscore(X3)

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai Adjust R Square sebesar 0,617 atau sebesar 61,7% yang berarti ZX1, ZX3 dan AbsZX1_ZX3 mempengaruhi Y sebesar 61,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel ZX1, ZX3 dan AbsZX1_ZX3.

Analisis Regresi persamaan Keempat
Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil uji multikolinieritas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.519	.054		84.201	.000		
	Zscore(X2)	.072	.054	.150	1.331	.187	.533	1.876
	Zscore(X3)	.300	.052	.623	5.734	.000	.571	1.751
	AbsZX2_X3	.076	.067	.099	1.134	.260	.893	1.120

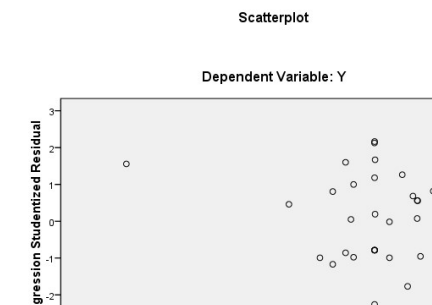
a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa, syarat untuk lolos dari uji multikolinieritas sudah terpenuhi dari seluruh variabel independen yang ada yaitu, nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 ($tolerance > 0,1$) dan nilai *Variance InflationFactor* (VIF) yang tidak lebih dari 10 ($VIF < 10$).

Hal ini menunjukkan bahwa religiusitas tidak mampu memoderasi pengaruh masa kerja terhadap loyalitas.

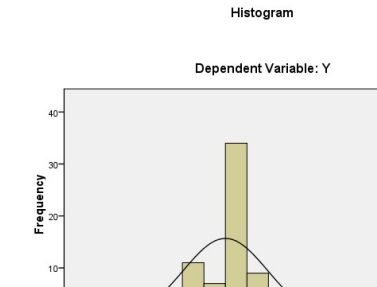
Uji Heterokedastisitas

Dari gambar 4 dapat dilihat bahwa scatterplot penyebaran titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0 dan titik-titik tidak membentuk pola. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini lolos uji heterokedastisitas.



Gambar 5 : Hasil Uji Heterokedastisitas

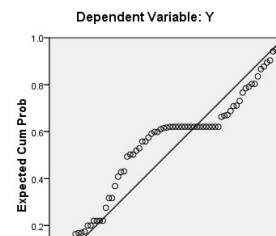
Uji Normalitas



Gambar 6 : uji normalitas

Data pada gambar kurva diatas variabel Masa Kerja dan Religiusitas tidak condong atau miring kekanan atau kekiri, namun cenderung ditengah dan membentuk seperti lonceng. Jadi data variabel Masa kerja dan Religiusitas memiliki kecenderungan terdistribusi secara normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 7. Normal Probability P-Plot

Data pada gambar 7 dapat dilihat bahwa plotting pada gambar mengikuti garis diagonal, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semua data terdistribusi secara normal.

Setelah lolos uji asumsi klasik maka langkah selanjutnya adalah membuat persamaan regresi berganda dengan menggunakan variabel moderasi, berikut ini adalah persamaannya:

Tabel 7. Hasil uji variabel religiusitas

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.508	.487	.34518

a. Predictors: (Constant), AbsZX2_X3, Zscore(X3), Zscore(X2)

b. Dependent Variable: y

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai Adjust R Square sebesar 0,487 atau sebesar 48,7% yang berarti ZX2, ZX3 dan AbsZX2_ZX3 mempengaruhi Y sebesar 48,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh

faktor lain diluar variabel ZX2, ZX3 dan AbsZX2_ZX3.

Kesimpulan

Di dalam penelitian ini terdapat 4 hipotesis dan berdasarkan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan adalah Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja, Variabel masa kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja, Variabel religiusitas tidak mampu memoderasi pengaruh disiplin terhadap loyalitas kerja dan Variabel religiusitas tidak mampu memoderasi pengaruh masa kerja terhadap loyalitas kerja

Saran

Setelah melakukan penelitian, saran yang dapat disampaikan oleh peneliti bagi peneliti selanjutnya adalah hendaknya menambah variabel atau mengembangkan variabel agar dapat menambah informasi mengenai variabel-variabel yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, misalnya seperti pemberian reward, partisipasi karyawan, budaya kerja, lingkungan kerja dll.

Referensi

Andini, L. (2020). Pengaruh Masa Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Diss. Universitas Medan Area*.

Arba'ati, A. R. (2016). Pengaruh Religiusitas, Motivasi Dan Persepsi Nilai Terhadap Loyalitas Nasabah Dalam Menggunakan Produk Bank Syariah. *Diss. IAIN SALATIGA*.

Ariawan, F. (2015). Pengaruh Religiusitas Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Perusahaan Aflah Bakery Bantul Yogyakarta.". *Skripsi-UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*.

Ghozali, I. (2016). *Design Penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Semarang: universitas diponegoro.

Gujarti, D. (2006). *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.

Gunawan, Y. M. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Guru (Survei Pada Guru di Sekolah Dasar Negeri Kota Tangerang). *rosiding Seminar Nasional Unimus. Vol. 1*.

Hidayati, Y. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Serta Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Sopir Rental Mobil Di Lumajang. *Jobman: Journal Of Organization And Bussines Management 1.2*, 166-177.

Karim, A. D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT Kreasi Kuliner Kondang Di Yogyakarta. *JURNAL EKOBIS DEWANTARA 3.3*, 1-7.

najiyah, f. (2017). pengaruh nilai-nilai religiusitas terhadap loyalitas kerja . *OECONOMICUS Journal Of Economics*, 26-44.

Najiyah, F. (2017). Pengaruh nilai-nilai religiusitas terhadap loyalitas kerja agency pada PT. Takaful Umum cabang Surabaya. *OECONOMICUS Journal Of Economics 2.1*, 26-44.

Najiyah, F. (2017). Pengaruh nilai-nilai religiusitas terhadap loyalitas kerja agency pada PT. Takaful Umum cabang Surabaya. *OECONOMICUS Journal Of Economics 2.1*, 26-44.

Najiyah, F. (2017). Pengaruh nilai-nilai religiusitas terhadap loyalitas kerja agency pada PT. Takaful Umum cabang Surabaya. *OECONOMICUS Journal Of Economics 2.1*, 26-44.

Rifa'i, M. (2014). Pengaruh Religiusitas dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan BMT Harapan Umat Tulungagung dan BMT Istiqomah Tulungagung.

Sampurna, R. H. (2019). Mengakomodasi praktek keagamaan di tempat kerja . *Society*, 174-188.

sari, n. (2019). pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan. *jom fisip vol 6*.

Septiana, V. A. (2015). Pengaruh faktor masa kerja, kompensasi dan pendidikan terhadap motivasi kerja pegawai dinas bina marga provinsi Jawa Tengah dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening. *Journal of Management 1.1*.

Simangunsong, I. (2013). Pengaruh Lama Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Bagian Non Medis Rumah Sakit haji Medan. *Diss. UNIMED*.

sinambela, p. l. (2018). *manajemen sumber daya manusia*. jakarta: bumi aksara.

Sugiono, P. D. (2016). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.

Widowati, K. (2017). PENGARUH MASA KERJA, KARATERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. INDOMARCO PRISMATAMA. *Diss. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*.