

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN RELIGIUSITAS TERHADAP LOYALITAS KERJA AMIL PADA ORGANISASI PENGELOLA ZAKAT KOTA MAKASSAR

Nur Nita¹, Trisno Wardy Putra², A.Syathir Sofyan³

UIN Alauddin Makassar¹²³

nurnita0311@gmail.com

ABSTRACT

The objective of this study is to ascertain the impact of the work environment, motivation, and religion on Amil's loyalty towards employment in zakat management organisations in Makassar City. This study employs a quantitative methodology. The population for this study consists of the amil/employees/staff members of OPZ Makassar City, namely BMM, Dompot Duafah, and Baznas Makassar City. The sampling approach employs a saturated sampling method that encompasses non-probability sampling. The data analysis approach used is the Classic Assumption Test and Hypothesis Test using the SPSS 23 software. The research results show that: 1) The work environment has a positive and significant effect on amil's work loyalty in zakat management organizations in Makassar City. 2) motivation does not have a positive and significant effect on Amil's work loyalty in the zakat management organization in Makassar City. 3) religiosity has a positive and significant effect on Amil's work loyalty in the Makassar City zakat management organization. 4) work environment, work motivation, and religiosity together have a positive and simultaneous influence on amil's work loyalty in zakat management organizations.

Keywords: Work environment, work motivation, religiosity, work loyalty.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan agama terhadap loyalitas Amil bekerja pada organisasi pengelola zakat di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Populasi penelitian ini terdiri dari para amil/pegawai/staf OPZ Kota Makassar yaitu BMM, Dompot Duafah, dan Baznas Kota Makassar. Pendekatan pengambilan sampel menggunakan metode pengambilan sampel jenuh yang mencakup pengambilan sampel non-probabilitas. Pendekatan analisis data yang digunakan adalah Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis dengan menggunakan software SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas Kerja amil pada organisasi pengelola zakat kota makassar. 2) motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas Kerja amil pada organisasi pengelola zakat kota makassar 3) religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas Kerja amil pada organisasi pengelola zakat kota Makassar. 4) lingkungan kerja, motivasi kerja, dan religiusitas secara bersama berpengaruh positif dan simultan terhadap loyalitas kerja amil pada organisasi pengelola zakat.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, motivasi kerja, religiusitas, loyalitas kerja.

PENDAHULUAN

Dalam merencanakan masa depan suatu perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan penting. Sumber daya manusia, atau orang-orang yang bekerja untuk perusahaan, adalah kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Anggota sumber daya manusia harus berupaya untuk mengasah keahlian mereka saat bekerja. Peluang karyawan untuk

maju dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja mereka. Pemenuhan hak-hak pekerja dapat berdampak pada peningkatan kinerja pekerja dan semangat kerja yang lebih besar. (Sigit & Kustiyono, 2020). Perusahaan harus memprioritaskan kebutuhan posisi agar dapat menggunakan dan mengembangkan sumber daya manusianya secara efektif, karena mereka memainkan peran penting dalam keberhasilan perusahaan (Paratama & Utama, 2013).

Lingkungan kerja merupakan penentu utama loyalitas karyawan terhadap organisasi. Menurut Nitiseminto, lingkungan kerja mencakup semua faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja, karena mereka mungkin menghadapi fasilitas yang tidak lengkap yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas mereka sehari-hari. Loyalitas karyawan terhadap organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat kenyamanan (Fajarullaili, 2018). Penempatan karyawan yang tidak tepat dapat menyebabkan berkurangnya produksi di antara para pekerja yang sangat efisien dan puas, sehingga meningkatkan kemungkinan mereka berhenti dalam beberapa bulan pertama kerja. Organisasi secara efektif melakukan penempatan kerja pegawai berdasarkan pengalaman kerja individu. Pengalaman kerja sangat penting untuk mencapai kinerja kerja yang optimal di dalam perusahaan. Pengalaman kerja memungkinkan penempatan pekerja di dalam organisasi. Oleh karena itu, sangat pantas mereka mendapatkan pengamanan, pengasuhan, dan kesejahteraan (Putra & Sriathi, 2018). Lingkungan kerja meliputi segala faktor yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melakukan aktivitas yang ditentukan, baik unsur fisik maupun non fisik. Hal ini bertujuan untuk memberikan suasana menyenangkan, aman, nyaman, dan nyaman bagi karyawan (Novita Sari & Karnadi, 2019).

Memberdayakan orang untuk mengambil peran yang selaras dengan bakat dan pengetahuan mereka adalah landasan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Nugroho, 2018). Motivasi adalah kekuatan atau dorongan yang membangkitkan semangat individu untuk bekerjasama guna mengembangkan konsep kerja dan mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah tindakan menginspirasi diri sendiri dan orang lain melalui dedikasi yang tulus untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi mengacu pada tindakan memberikan dorongan eksternal kepada orang atau kelompok kerja agar dapat memenuhi tanggung jawab mereka secara efektif (Willy Rizky Utami & Dwiatmadja, 2020). Motivasi adalah dorongan bawaan yang memaksa individu untuk terlibat dalam tindakan atau tugas tertentu. Ketika membahas konsep motivasi, fokusnya adalah pada kebutuhan mendasar manusia. Kaitan antara motivasi dan keinginan tidak dapat dipisahkan (Winarto, 2020).

Memotivasi karyawan bukanlah hal yang mudah. Satu-satunya cara agar termotivasi untuk bekerja adalah dengan benar-benar melakukan tugas tersebut. Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Semangat kerja karyawan meningkat secara proporsional dengan sejauh mana variabel terkait pekerjaan yang mempengaruhi motivasi terpenuhi. (Ariyanti, 2016).

Tenaga kerja merupakan sumber daya vital yang tidak boleh diabaikan oleh manajemen perusahaan, di antara sumber daya lainnya. Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen untuk memberikan perhatian yang diperlukan pada sumber daya ini. Manajemen harus menilai fungsi tenaga kerjanya untuk menentukan apakah ada penurunan kinerja atau apakah kinerja karyawan sesuai dengan standar dan harapan perusahaan. Jika terjadi penurunan, manajemen harus menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja (Zamzami, 2015)



Religiusitas berdampak positif pada sikap dan perilaku manusia. Ini merupakan nilai penting dalam struktur kognitif individu yang dapat membentuk perilakunya. Agama berfungsi sebagai sumber nilai, keyakinan, dan pola perilaku yang memandu individu menuju tujuan dan cita-cita. Hal ini juga memainkan peran penting dalam mencegah perilaku menyimpang dan memfasilitasi penyesuaian diri (Made Yoga Putra, 2015). Religiusitas mengacu pada hubungan atau ikatan yang terjalin antara manusia dengan Allah SWT. Selain berfungsi sebagai kerangka terstruktur bagi keberadaan manusia, seperti memfasilitasi ritual keagamaan. Seorang individu dengan religiusitas yang kuat memiliki kemampuan untuk melakukan pengendalian diri terhadap keinginan batinnya, secara efektif mengelola emosi yang mungkin menggoda mereka untuk melakukan perilaku yang dianggap tidak sesuai dengan hukum Islam. Hal ini disebabkan oleh rasa pengawasan dan bimbingan Ilahi yang terus-menerus dari Allah SWT yang dialami individu tersebut. Agar individu yang memiliki kecenderungan keagamaan dapat berperilaku baik di lingkungan dan institusinya (Mailani, 2021). Setiap individu mempunyai kecenderungan yang melekat terhadap agama, yaitu kecenderungan untuk beriman. Kecenderungan ini muncul seiring dengan keinginan untuk memiliki pemahaman mendalam tentang keberadaan dan kosmos, termasuk lingkungan sekitar. Agama atau religiusitas terlihat dalam beberapa aspek keberadaan manusia. Manusia melakukan perbuatan yang sesuai dengan tuntutan agama dan amanah Tuhan demi mencari keridhaan-Nya, seperti yang ditunjukkan oleh sikap tersebut (Hafni, 2018).

Loyalitas dapat diartikan sebagai komitmen dan pengabdian individu terhadap institusi tempat mereka bekerja. Individu yang memiliki rasa loyalitas yang kuat cenderung mempunyai kinerja yang lebih tinggi. Hal ini karena individu yang loyal secara konsisten memprioritaskan kesejahteraan organisasi dan secara aktif berupaya menjaga reputasinya. Loyalitas karyawan merupakan karakteristik penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi, karena loyalitas memungkinkan organisasi untuk melindungi dirinya dari berbagai risiko, termasuk kerugian finansial. Kecenderungan yang menumbuhkan komitmen jangka panjang terhadap suatu organisasi adalah keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi, terlepas dari keadaan yang merugikan atau menguntungkan (Foeh, 2022). Loyalitas karyawan merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap keberhasilan suatu bisnis. Penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan dan menumbuhkan loyalitas karyawan untuk memastikan kelancaran operasional. Memiliki rasa empati yang kuat di antara para pekerja bermanfaat bagi perusahaan karena memfasilitasi kolaborasi dan kerja sama yang lancar. Perusahaan harus mematuhi peraturan yang ada agar dapat beroperasi sesuai dengan kebijakan perusahaan (Asmirawati, 2016).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif. Subyek penelitian ini adalah Amil yang menjabat sebagai pengelola zakat di banyak organisasi di kota Makassar, antara lain BBM, Dompot Duafah, dan Baznas kota Makassar. Penelitian ini memiliki populasi sekitar 42 sampel.

Pendekatan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yang termasuk dalam kategori non-probability sampling. Sampling jenuh adalah suatu metode penentuan sampel



yang mana setiap anggota populasi dimasukkan sebagai sampel. Sampel ini sering dilakukan ketika ukuran populasi cukup kecil. Pengambilan sampel jenuh, sering disebut sensus, melibatkan pengambilan sampel setiap anggota populasi.

HASIL DAN PEMBAHASAAN

Karakteristik responden merupakan komponen integral dari variabel penelitian, sehingga temuan penelitian dapat mengungkap atribut responden sebagai berikut:

1. Umur

Tabel 4.1 1 Karakteristik responden umur

		Umur			
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	7	16,7	16,7	16,7
	31-40	28	66,7	66,7	83,3
	41-45	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel yang diberikan, data menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini, yaitu 66,7%, adalah individu berusia antara 31 dan 40 tahun. Kelompok terbesar kedua, terdiri dari 16,7% responden, terdiri dari individu berusia 21 hingga 40 tahun. 30. Kelompok terbesar ketiga, yang juga mencakup 16,7% responden, terdiri dari individu berusia 41 hingga 45 tahun. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar konsumen produk sariayu berada dalam rentang usia 21-40 tahun.

2. jenis kelamin.

Tabel 4.1 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	28	66,7	66,7	66,7
	Perempuan	14	33,3	33,3	100,0
Total		42	100,0	100,0	

Sumber: data diolah, 2023

Data menunjukkan bahwa dari 42 orang yang bekerja di organisasi pengelola zakat di kota Makassar, 28 orang adalah laki-laki atau mewakili 66,7% dari total keseluruhan, sedangkan 14 orang lainnya adalah perempuan atau mewakili 33,3%. Terbukti, gender maskulin merupakan respons terbesar.

3. jawaban responden.

a. lingkungan kerja

Tabel 4.1 karakteristik jawaban responden lingkungan kerja

No.	Baznas kota makassar	BMM	Dompert duafah
P1	4.30%	4.33%	4.15%
P2	4.34%	4.50%	4.23%
P3	4.21%	4.33%	3.84%
P4	4.21%	3.83%	4.00%
<i>Total</i>	4.26%	4.24%	4.05%

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan data yang diperoleh, nilai rata-rata total variabel lingkungan kerja di BMM sebesar 4,24 yang menunjukkan interpretasi sangat baik atau sangat tinggi. Demikian pula nilai rata-rata seluruh variabel lingkungan kerja Dompert Duafah sebesar 4,05 menunjukkan interpretasi yang sangat baik atau tinggi. Variabel lingkungan kerja Baznas Kota Makassar sebesar 4,26 menunjukkan tingkat interpretasi yang sangat baik. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa Baznas Kota Makassar mempunyai nilai rata-rata tertinggi pada variabel lingkungan kerja, disusul BMM pada peringkat kedua, dan dompet Duafah pada peringkat ketiga. Lingkungan kerja di Baznas dilengkapi dengan fasilitas yang memadai sehingga memudahkan personel dalam menjalankan tugasnya.

b. motivasi kerja.

Tabel 4.2 karakteristik jawaban responden motivasi kerja

No.	Baznas kota makassar	BMM	Dompert duafah
P1	4.39%	4.16%	4.00%
P2	4.47%	4.16%	4.30%
P3	4.30%	4.50%	4.15%
<i>Total</i>	4.38%	4.50%	4.15%

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan data yang ada, nilai rata-rata keseluruhan variabel motivasi kerja di BMM adalah sebesar 4,50 yang menunjukkan tingkat motivasi sangat baik atau tinggi. Begitu pula dengan nilai rata-rata keseluruhan variabel motivasi kerja Dompert Duafah sebesar 4,15 yang menunjukkan tingkat motivasi baik atau tinggi. Rata-rata keseluruhan karakteristik motivasi kerja BAZNAS Kota Makassar sebesar 4,38 menunjukkan tingkat motivasi sangat baik. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa BMM memiliki nilai rata-rata tertinggi untuk variabel motivasi kerja, disusul Baznas Kota Makassar pada peringkat kedua, dan dompet Duafah pada peringkat ketiga.

c. religiusitas

Tabel 4.3 karakteristik jawaban responden religiusitas.

No.	Baznas kota makassar	BMM	Dompot duaifah
P1	4.21%	4.50%	3.84%
P2	4.08%	4.00%	3.84%
P3	4.26%	4.16%	4.00%
P4	4.26%	4.33%	3.84%
P5	4.26%	3.83%	4.00%
Total	4.21%	4.16%	3.88%

Sumber: data diolah, 2023

Tabel tersebut menunjukkan bahwa rata-rata nilai variabel religiusitas pada BMM sebesar 4,16 yang dapat diartikan baik/tinggi. Begitu pula dengan nilai rata-rata variabel religiusitas Dompot Duaifah sebesar 3,88 juga menunjukkan tingkat yang baik/tinggi. Sebaliknya, nilai rata-rata variabel religiusitas Baznas kota Makassar sebesar 4,21 menunjukkan tingkat yang sangat baik/sangat tinggi. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa Baznas Kota Makassar memiliki nilai rata-rata tertinggi untuk variabel religiusitas, disusul BMM pada peringkat kedua, dan dompet Duaifah pada peringkat ketiga.

d. Loyalitas kerja.

Tabel 4.4 karakteristik jawaban responden loyalitas kerja

No.	Baznas kota Makassar	Bmm	Dompot duaifah
P1	4.39%	3.83%	4.07%
P2	4.34%	4.00%	4.46%
P3	4.39%	4.66%	4.15%
P4	4.52%	4.50%	4.15%
P5	4.08%	3.83%	4.07%
Total	4.34%	4.16%	4.18%

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan tabel yang tersedia, nilai rata-rata variabel loyalitas kerja pada BMM adalah sebesar 4,16 yang menunjukkan tingkat loyalitas yang baik/tinggi. Begitu pula dengan nilai rata-rata variabel loyalitas kerja Dompot Duaifah sebesar 4,18 juga menunjukkan tingkat loyalitas yang baik/tinggi. Sebaliknya nilai rata-rata variabel loyalitas kerja pada Baznas kota Makassar sebesar 4,34 menunjukkan tingkat loyalitas yang sangat baik/sangat tinggi. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa Baznas Kota Makassar memiliki nilai rata-rata tertinggi untuk variabel loyalitas kerja, disusul Dompot Duaifah pada peringkat kedua, dan BMM pada peringkat ketiga.

1. Uji instrumen dan penelitian.

1. Uji validitas dan uji reabilitas

a. Uji validasi.

Tabel 4.5 Hasil uji validasi lingkungan kerja, motivasi kerja, religiusitas dan loyalitas kerja

No.	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	lingkungan kerja	P1	0.528	0.304	Valid
		P2	0.653	0.304	Valid
		P3	0.571	0.304	Valid
		P4	0.597	0.304	Valid
2	motivasi kerja	P5	0.552	0.304	Valid
		P6	0.526	0.304	Valid
		P7	0,689	0.304	Valid
3	Religuisitas	P9	0.682	0.304	Valid
		P10	0.637	0.304	Valid
		P11	0.646	0.304	Valid
		P12	0.693	0.304	Valid
		P13	0.559	0.304	Valid
4	loyalitas kerja	P14	0.463	0.304	Valid
		P15	0.442	0.304	Valid
		P16	0.582	0.304	Valid
		P17	0.578	0.304	Valid
		P18	0.611	0.304	Valid

Sumber: data olahan spss 23, 2023

Berdasarkan tabel yang tersedia, terlihat bahwa seluruh indikator yang diuji mempunyai nilai r hitung positif yaitu sama dengan nilai r tabel. Dapat disimpulkan bahwa seluruh item indikator yang digunakan dalam penelitian ini berhasil lolos penilaian validitas dan dianggap sah karena nilai korelasinya berada di atas ambang batas 0,3044 yang merupakan korelasi minimum yang diperlukan menurut r tabel.

b. Uji reabilitas.

Tabel 4.1 2 Hasil uji Realiability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	17

Sumber: data diolah spss 23,2023

Temuan uji reliabilitas kuesioner Cronbach's alpha menghasilkan nilai sebesar 0,918 yang menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dari variabel KEP dinyatakan dapat dipercaya.

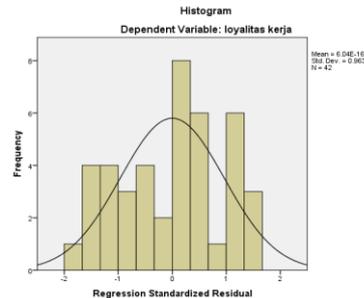


2. Uji asumsi klasik

1. Uji Normalitas.

a. pendekatan histogram.

Gambar 4. 1 Uji histogram

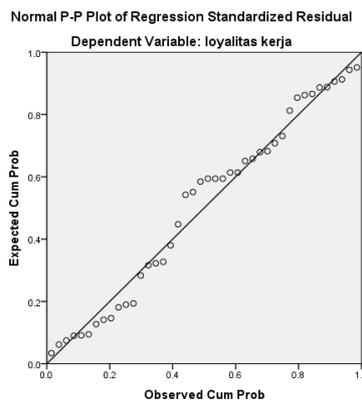


Sumber: data diolah spss 23,2023

Uji normalitas sisa yang dilakukan dengan teknik histogram menunjukkan bahwa model regresi sisa yang digunakan mengikuti distribusi normal. Hal ini terlihat dari garis histogram yang tidak menunjukkan kemiringan ke kiri atau ke kanan sehingga menegaskan distribusi data yang normal.

b. pendekatan grafik normal probability plot

Gambar 4. 2 Uji Normal P-Plot



Sumber: data diolah spss 23,2023

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan teknik grafik di atas, terlihat bahwa data menunjukkan distribusi regresi residual atau penyebaran normal. Hal ini ditunjukkan dengan sebaran titik-titik yang mengelompok di sekitar sumbu diagonal grafik.

c. Kolmogorov-smirnov test

Tabel 4.1 Hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67777889
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.101
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.185 ^c

Sumber: data diolah spss 23,2023

Hasil uji normalitas pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,185 > 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai sisa mengikuti distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.8 Hasil uji multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	lingkungan kerja	.692	1.444
	motivasi kerja	.518	1.931
	Religiusitas	.478	2.091

Sumber: data diolah spss 23, 2023

Hasil Uji Multikolinearitas dapat dilihat pada kolom toleransi dan VIF pada tabel diatas. Nilai toleransi ketiga variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan religiusitas (X3) masing-masing sebesar 0,692, 0,518, dan 0,478. Nilai-nilai ini semuanya lebih dari 0,10. Nilai VIF ketiga variabel lingkungan kerja (X1) 1,444, motivasi kerja (X2) 1,931, dan religiusitas (X3) 2,091 semuanya kurang dari 10,00. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.



3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.1 Hasil uji Heteroskedastisitas dengan Rank Spearman

			lingkungan kerja	motivasi kerja	Religiusitas	Unstandardized Residual
Spearman's rho	lingkungan kerja	Correlation Coefficient	1.000	.388*	.500**	.043
		Sig. (2-tailed)		.011	.001	.786
		N	42	42	42	42
	motivasi kerja	Correlation Coefficient	.388*	1.000	.594**	-.012
		Sig. (2-tailed)	.011		.000	.938
		N	42	42	42	42
	Religiusitas	Correlation Coefficient	.500**	.594**	1.000	-.096
		Sig. (2-tailed)	.001	.000		.547
		N	42	42	42	42
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.043	-.012	-.096	1.000
		Sig. (2-tailed)	.786	.938	.547	
		N	42	42	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data diolah spss 23, 2023

Berdasarkan output yang diberikan dapat diketahui nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,786, motivasi kerja (X2) sebesar 0,938, dan religiusitas (X3) sebesar 0,547. Karena nilai ketiga variabel independen tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak ada permasalahan atau gejala Heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.3 Hasil uji Regresi Linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	5.974	2.470
lingkungan kerja	.355	.145
motivasi kerja	.089	.218
Religiusitas	.397	.148

Sumber: data diolah spss 23, 2023

Hasil pengujian pada tabel di atas memberikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 5.974 + 0.355X_1 + 0.089X_2 + 0.397X_3$$

Maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut

- 1) Nilai konstanta (α) sebesar 5,974 yang menyatakan keadaan tetap ketika variabel loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor lain antara lain variabel lingkungan kerja (X1), variabel motivasi kerja (X2), dan variabel religiusitas (X3). Jika variabel independen tidak ada, maka variabel dependen tidak akan berubah.
- 2) Koefisien regresi (X1) lingkungan kerja sebesar 0,355 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap loyalitas kerja. Artinya peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan akan mengakibatkan peningkatan loyalitas kerja sebesar 0,355 satuan dengan asumsi variabel lain tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.
- 3) Koefisien motivasi kerja (X2) mempunyai nilai sebesar 0,089 menunjukkan adanya pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap loyalitas kerja. Artinya, peningkatan variabel motivasi kerja sebesar 1 satuan akan mengakibatkan peningkatan loyalitas kerja sebesar 0,089 satuan, dengan syarat tidak ada faktor lain yang dimasukkan. Dalam penelitian ini.
- 4) Nilai koefisien religiusitas (X3) sebesar 0,397 menunjukkan bahwa variabel religiusitas (X3) berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja. Artinya, kenaikan variabel religiusitas sebesar 1 satuan akan mengakibatkan peningkatan loyalitas kerja sebesar 0,397 satuan, dengan asumsi variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

1. uji signifikansi parsial (uji t)

Tabel 4.11 Hasil uji t (parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.974	2.470		2.419	.020
lingkungan kerja	.355	.145	.331	2.448	.019
motivasi kerja	.089	.218	.064	.409	.685
Religiusitas	.397	.148	.437	2.683	.011

Sumber: data diolah spss 23, 2023

Uji parsial berguna untuk mengevaluasi dan memverifikasi hipotesis secara independen tentang variabel independen X1. Hasil uji-t yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS menunjukkan kesimpulan sebagai berikut:

- a) Variabel yang berkaitan dengan lingkungan kerja Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan sebab akibat antara lingkungan kerja dengan loyalitas kerja terdukung. Nilai t hitung pada tabel ini adalah 2,448, sedangkan nilai t tabel adalah 2,024. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel. Nilai p-nya adalah 0,019, yang berarti kurang dari 0,05. Oleh karena itu, temuan ini menunjukkan adanya korelasi substansial antara lingkungan kerja dan loyalitas kerja.
- b) Variabel yang berhubungan dengan motivasi kerja Berdasarkan perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan sebab akibat antara



motivasi kerja dan loyalitas kerja terbantahkan. Nilai t-hitung yang dihitung pada tabel ini adalah 0,409, sedangkan nilai t-tabel adalah 2,024. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel. Selain itu, nilai signifikansinya sebesar 0,685, lebih tinggi dari ambang batas sebesar 0,05. Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi substansial antara motivasi kerja dan loyalitas kerja.

- c) Fluktuasi Tingkat Ketaatan Beragama Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara agama dan loyalitas kerja terdukung. Nilai t-hitung yang dihitung pada tabel ini adalah 2,685, sedangkan nilai t-tabel adalah 2,024. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Selain itu, nilai signifikansinya adalah 0,011, kurang dari ambang batas 0,05. Oleh karena itu, temuan ini menunjukkan adanya korelasi substansial antara agama dan loyalitas kerja.

2. Uji signifikansi simultan (F).

Tabel 4.12 Hasil uji F (simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	123.921	3	41.307	13.600	.000 ^b
Residual	115.413	38	3.037		
Total	293.333	41			

Sumber: data diolah spss 23, 2023

Pada tabel diatas didapat nilai F sebesar 13.600 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk berpengaruh variabel X1,X2,X3 dengan F hitung lebih besar dari F tabel ($13.600 > 2.85$) dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,00. Dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh X1,X2,X3 secara simultan terhadap Y.

3. Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 4.13 Hasil uji koefisien determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.480	1.74275

Sumber: data diolah spss 23, 2023

Tabel output ringkasan model SPSS menunjukkan bahwa R2 yang terkoreksi adalah 0,720 atau setara dengan 72%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel loyalitas kerja dapat dijelaskan oleh fluktuasi ketiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan religiusitas yang berjumlah 72%. Sisanya sebesar 28% ($100\% - 72\% = 28\%$) disebabkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model atau variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Analisis data di atas menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan agama terhadap loyalitas kerja Amil pada organisasi pengelola zakat di Kota Makassar. Masing-masing variabel akan dibahas sebagai berikut:

1. Hubungan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja amil pada organisasi pengelola zakat kota makassar

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja (Y), sebagaimana ditunjukkan oleh percobaan yang dilakukan. Penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,448 melebihi nilai t tabel sebesar 2,024. Nilai signifikansinya sebesar 0,019 yang berarti kurang dari 0,05. Oleh karena itu, temuan ini menunjukkan korelasi substansial antara suasana tempat kerja dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol H_0 ditolak dan hipotesis alternatif H_a diterima.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan loyalitas kerja. Ketika lingkungan kerja meningkatkan kenyamanan karyawan, hal tersebut dapat meningkatkan fokus karyawan, sehingga menimbulkan rasa kemudahan dalam pelaksanaan tugas dan peningkatan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menghambat konsentrasi karyawan dan berdampak negatif terhadap hasil kerja. Kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menghambat kenyamanan karyawan sehingga menyebabkan menurunnya fokus dan selanjutnya timbul perasaan tidak nyaman yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa lembaga pengelola zakat di kota Makassar menawarkan lingkungan kerja yang kondusif yang ditandai dengan hubungan interpersonal yang sangat baik antar rekan kerja dan budaya saling menghargai dan menghormati antara staf senior dan junior, sehingga menjamin pengalaman kerja yang nyaman di lembaga tersebut. Ayat 10 surat al-hujurat dalam Al-Qur'an menyatakan bahwa "orang-orang beriman itu Sesungguhnya bersaudara. sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat".

Ayat ini menjelaskan bahwa persaudaraan itu mendorong kearah perdamaian. Oleh karena itu, Allah menganjurkan untuk mempertahankan persaudaraan tersebut dalam rangka memelihara ketakwaan kepadanya.

Ayat ini menjelaskan bahwa membina persaudaraan berfungsi untuk memajukan perdamaian. Oleh karena itu, Allah SWT berpesan untuk menjaga tali persaudaraan ini sebagai sarana untuk menunjang pengabdian seseorang kepadanya. Penegasan tersebut diperkuat oleh penelitian Mahayani dan Dewi (2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap loyalitas kerja karyawan. Studi terpisah yang dilakukan oleh Sigit dan Kustiyono (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap loyalitas kerja karyawan. Efek menguntungkan yang ditunjukkan menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja saat ini membaik, maka loyalitas kerja juga akan tumbuh.

Lingkungan kerja yang optimal dan kondusif berpotensi meningkatkan produktivitas pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang kurang optimal dan tidak nyaman dapat menghambat kinerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup seluruh faktor eksternal yang mungkin mempengaruhi kinerja pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja meliputi aspek fisik dan psikologis lingkungan sekitar dimana seseorang melakukan pekerjaannya (Rohimah, 2018).

2. Hubungan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja amil pada organisasi pengelola zakat kota makassar

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap loyalitas kerja (Y). Penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,409, sedangkan nilai t tabel sebesar 2,024. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih rendah dari nilai t tabel. Nilai signifikansinya sebesar 0,685 menunjukkan melebihi 0,05. Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi substansial antara motivasi kerja dan loyalitas kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol H02 diterima dan hipotesis alternatif Ha2 ditolak.

Motivasi kerja mengacu pada kekuatan internal yang memaksa individu untuk terlibat dalam aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Ketika membahas topik motivasi, fokusnya adalah pada kebutuhan mendasar manusia. Kaitan antara motivasi dan kebutuhan tidak dapat dipisahkan. Berdasarkan temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada organisasi pengelola zakat di kota Makassar tidak selaras dengan tuntutan karyawan. Hal ini terlihat dari belum memadainya penyediaan fasilitas penunjang kerja sehingga menghambat proses kerja.

Penelitian yang dilakukan Anisa Dinda Kinanti pada tahun 2021 menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan besar terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan temuan penelitian yang menunjukkan penolakan tersebut. Motivasi kerja pada organisasi pengelola zakat kota Makassar kini tidak selaras dengan tuntutan pegawai. Hal ini disebabkan karena penyediaan fasilitas penunjang kerja yang kurang memadai sehingga mengakibatkan banyak kendala dalam proses kerja.

Motivasi kerja mengacu pada keadaan mental individu yang mendorong tingkat usaha dan komitmennya terhadap pencapaian tujuan dan penyelesaian tugas di tempat kerja. Tindakan pemberian motivasi kerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. (Gomes & Sutanto, 2017).

3. Hubungan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja amil pada organisasi pengelola zakat kota Makassar.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel religiusitas (X3) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap loyalitas kerja (Y). Penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,683, sedangkan nilai t tabel sebesar 2,024. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung melebihi nilai t tabel. Nilai signifikansinya sebesar 0,011 menunjukkan kurang dari 0,05. Oleh karena itu, temuan ini menunjukkan adanya korelasi substansial antara agama dan loyalitas kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol H03 ditolak dan hipotesis alternatif Ha3 diterima.

Tingkat agama mempunyai peranan penting dalam meningkatkan loyalitas kerja Amil karena berkaitan dengan hubungan individu dengan Allah SWT. Selain berfungsi sebagai kerangka terstruktur yang mengatur keberadaan manusia, seperti memfasilitasi ritual keagamaan. Lebih jauh lagi, individu dapat mengatur emosi yang memotivasinya untuk melakukan tindakan yang dianggap bertentangan dengan prinsip Islam karena keyakinannya terhadap ketaatan Allah SWT yang tiada henti. Individu yang memiliki agama atau keyakinan yang kuat terhadap dirinya sendiri cenderung tidak terlibat dalam perilaku

tidak etis atau tindakan yang merugikan organisasi. Konsekuensinya, religiusitas dapat menumbuhkan tingkat loyalitas karyawan yang lebih tinggi. Pengamatan selama penelitian menunjukkan bahwa organisasi pengelola zakat Makassar segera menghentikan semua kegiatan dan memenuhi kebutuhan Muslim mereka dengan melakukan shalat ketika jam shalat yang ditentukan tiba. Sebagaimana dijelaskan dalam Surat Al-Baqarah ayat 83 Al-Qur'an bahwa Dan (ingatlah), ketika Kami mengambil janji dari Bani Israil (yaitu): janganlah kamu menyembah selain Allah, dan berbuat kebaikanlah kepada ibu bapa, kaum kerabat, anak-anak yatim, dan orang-orang miskin, serta ucapkanlah kata-kata yang baik kepada manusia, dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. kemudian kamu tidak memenuhi janji itu, kecuali sebahagian kecil daripada kamu, dan kamu selalu berpaling.

Penegasan ini dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Sapoetra (2017) yang menunjukkan bahwa agama memiliki pengaruh yang baik dan besar terhadap loyalitas konsumen. Studi yang dilakukan Freda Ariawan pada tahun 2015 menemukan bahwa agama mempunyai pengaruh yang kuat dan baik terhadap loyalitas kerja karyawan.

Religiusitas mengacu pada hubungan atau ikatan yang terjalin antara manusia dengan Allah SWT. Selain berfungsi sebagai kerangka terstruktur bagi keberadaan manusia, seperti memfasilitasi ritual keagamaan. Seorang individu dengan religiusitas yang kuat memiliki kemampuan untuk melakukan pengendalian diri terhadap keinginan batinnya, secara efektif mengelola dorongan-dorongan yang mungkin menggoda mereka untuk melakukan perilaku yang dianggap bertentangan dengan hukum Islam. Hal ini sebagian besar disebabkan oleh kesadaran dan rasa selalu berada di bawah pengawasan Allah SWT. Agar individu yang memiliki kecenderungan keagamaan dapat berperilaku baik di lingkungan dan institusinya (Mailani, 2021). Dalam Islam, perilaku seseorang harus mencerminkan hubungannya dengan Allah SWT. Seorang muslim wajib menapaki jalan yang diberi petunjuk oleh Allah, mentaati amanat-amanat-Nya dan menjauhi larangan-larangan-Nya, guna menjamin keselamatannya baik di dunia sekarang maupun di akhirat. Dalam Islam, agama mencakup lebih dari sekedar spiritualitas dan praktik seremonial. Ini mencakup seperangkat keyakinan, prinsip, dan kewajiban etis yang komprehensif yang berlaku di setiap bidang kehidupan manusia. Dalam Islam, agama dipandang sebagai bagian integral dari seluruh aspek kehidupan, termasuk ibadah, interaksi sosial, dan keterlibatan dengan alam semesta.

4. Hubungan Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Religiusitas (X3), Terhadap Loyalitas Kerja Amil (Y).

Dari hasil uji yang dilakukan peneliti, dimana diperoleh hasil nilai signifikansi uji F sebesar 15.514 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk berpengaruh variabel X1,X2,X3 dengan F hitung lebih besar dari F tabel ($13.600 > 2,85$) dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,00. Hipotesis dalam pengujian ini diterima yang menunjukkan bahwa variabel independen (lingkungan kerja, motivasi kerja, dan religiusitas) mempunyai pengaruh simultan yang signifikan terhadap variabel dependen Y (loyalitas kerja). Hipotesis nol H04 ditolak, namun hipotesis alternatif Ha4 diterima.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan religiusitas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap loyalitas kerja pegawai pada organisasi manajemen di kota Makassar. Konsekuensinya,



loyalitas kerja seseorang akan ditingkatkan oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang mendukung, tingkat motivasi kerja yang tinggi, dan religiusitas yang kuat.

Loyalitas karyawan merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap keberhasilan suatu bisnis. Penting bagi perusahaan untuk memprioritaskan komponen ini untuk memastikan kelancaran operasional. Jika pekerja memiliki rasa empati yang kuat terhadap perusahaan, hal ini akan bermanfaat bagi organisasi karena memfasilitasi kolaborasi yang lancar antar karyawan. dan organisasi untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku (Asmirawati, 2016)

5. Perbandingan antara BMM, Dompot Duafah dan Baznas Kota Makassar pada Lingkungan kerja , Motivasi kerja, Religiusitas, dan Loyalitas kerja

Nilai mean keseluruhan variabel lingkungan kerja di BMM sebesar 4,24 yang menunjukkan penilaian sangat baik/tinggi. Begitu pula dengan nilai mean keseluruhan variabel lingkungan kerja Dompot Duafah sebesar 4,05 yang menunjukkan penilaian baik/tinggi. Terakhir, nilai mean keseluruhan variabel lingkungan kerja pada Baznas Kota Makassar adalah sebesar 4,26 yang menunjukkan penilaian sangat baik/tinggi. Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa Baznas Kota Makassar memiliki nilai rata-rata tertinggi untuk variabel lingkungan kerja, disusul BMM pada peringkat kedua, dan dompet Duafah pada peringkat ketiga. Baznas unggul dalam lingkungan kerja karena fasilitas kerja yang memadai sehingga memudahkan pelaksanaan tugas bagi personelnnya.

Nilai mean keseluruhan variabel motivasi kerja pada BMM sebesar 4,50 menunjukkan tingkat motivasi yang sangat tinggi. Nilai mean keseluruhan variabel motivasi kerja Dompot Duafah sebesar 4,15 menunjukkan tingkat motivasi yang tinggi. Demikian pula nilai mean keseluruhan variabel motivasi kerja Baznas Kota Makassar sebesar 4,38 menunjukkan tingkat motivasi yang sangat tinggi. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa BMM mempunyai nilai rata-rata tertinggi pada variabel motivasi kerja, disusul Baznas Kota Makassar pada peringkat kedua, dan dompet Duafah pada peringkat ketiga. BMM menunjukkan kinerja luar biasa dalam domain motivasi karena tingginya rasa ingin tahu dan dorongan kuat untuk menyelesaikan tugas, serta antusiasme yang tulus untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Nilai mean keseluruhan variabel religiusitas pada BMM sebesar 4,16 menunjukkan tingkat religiusitas yang positif/tinggi. Begitu pula dengan nilai mean keseluruhan variabel religiusitas Dompot Duafah sebesar 3,88 yang menunjukkan tingkat religiusitas positif/tinggi. Sebaliknya, nilai mean keseluruhan variabel religiusitas baznas kota Makassar sebesar 4,21 menunjukkan tingkat religiusitas sangat positif/sangat tinggi. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa Baznas Kota Makassar memiliki nilai rata-rata tertinggi untuk variabel religiusitas, disusul BMM pada peringkat kedua, dan dompet Duafah pada peringkat ketiga.

Nilai mean variabel loyalitas kerja pada BMM sebesar 4,16 menunjukkan tingkat loyalitas yang positif/tinggi. Begitu pula dengan nilai mean variabel loyalitas kerja Dompot Duafah sebesar 4,18 juga menunjukkan tingkat loyalitas yang positif/tinggi. Sebaliknya nilai mean variabel loyalitas kerja Baznas Kota Makassar sebesar 4,34 menunjukkan tingkat loyalitas yang sangat positif/sangat tinggi. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa Baznas Kota Makassar mempunyai nilai rata-rata tertinggi pada variabel loyalitas kerja, disusul Dompot Duafah pada peringkat kedua, dan BMM pada peringkat ketiga.



Baznas menunjukkan loyalitas kerja yang luar biasa karena rasa tanggung jawab yang kuat, minat yang tulus terhadap pekerjaannya, dan sikap kerja yang sangat positif.

KESIMPULAN

Penelitian yang diberi judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Religiusitas Terhadap Loyalitas Kerja Amil Pada Organisasi Pengelola Zakat Kota Makassar" menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

- a. Temuan dari pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan religiusitas (X3) mempunyai pengaruh yang cukup besar dan positif terhadap loyalitas kerja amil pada organisasi pengelola zakat kota Makassar. Namun secara parsial motivasi kerja (X2) tidak mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas. Amil bekerja di organisasi pengelola zakat kota Makassar.
- b. Temuan pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan agama (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang cukup besar dan bermanfaat terhadap loyalitas kerja amil pada organisasi pengelola zakat kota Makassar (Y). Berdasarkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,720 dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan religiusitas secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap loyalitas kerja Amil pada organisasi pengelola zakat kota Makassar sebesar 72%. Sisanya sebesar 28% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai rata-rata tertinggi pada BAZNAS Kota Makassar, disusul BMM pada peringkat kedua, dan dompet Duafah pada peringkat ketiga. Nilai mean variabel motivasi kerja adalah BMM, disusul Baznas Kota Makassar tertinggi kedua, dan dompet Duafah tertinggi ketiga. Berarti. -Baznas Kota Makassar mempunyai nilai rata-rata tertinggi untuk variabel religiusitas, disusul BMM pada peringkat kedua, dan dompet duafah pada peringkat ketiga. Kota Makassar memiliki nilai rata-rata tertinggi pada variabel loyalitas kerja, disusul dompet duafah pada peringkat kedua, dan BMM pada peringkat ketiga.

DAFTAR ISI

- Ariyanti, A. (2016). "Sumberdaya Manusia Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pt Jasa Marga Persero Tbk". *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 18(3), 271–282
- Asmirawati. (2016). " Analisis faktor-faktor yang yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada pt. sumber alfaria trijaya tbk makassar". *Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar*, 152(3), 28.
- Fajarullaili, N. A. (2018). "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur". *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*, 1–88.
- Foeh, J. E. H. J. (2022). "Faktor pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja". *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(3), 253–266.
- Hafni, S. (2018). "Pengaruh Religiusitas, Kompensasi dan Lingkungan Non-Fisik Terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penata Ruang di Bidang



- Pertamanan Mandailing Natal". *Skripsai. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uin Sumatera Utara Medan*.
- Made Yoga Putra, N. & H. (2015). "pengaruh religiustas terhadap loyalitas kerja karyawan perusahaan aflah bakery bantul yogyakarta tahun 2015". *Ekp*, 13(3), 1576–1580.
- Mailani, S. (2021). "Pengaruh disiplin kerja dan religiusitas terhadap kinerja pegawai pada badan amil zakat nasional kota jambi". *Skripsi Ilmu Ekonomi Syariah Uin Sulthan Thaha Saifuddin Jambi*.
- Novita Sari, & Karnadi. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja". *Jurnal Adminika*, 5(1), 35–45.
- Nugroho, A. T. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139.
- Paratama, P., & Utama, I. W. (2013). "Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4), 253952.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2018). "Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan". *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 786.
- Sigit, K. N., & Kustiyono. (2020). "Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di cv. anjasa Baja Ringan Semarang". *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 34–40.
- Willy Rizky Utami, V. A. V., & Dwiatmadja, C. (2020). "Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tribun Berita Online)". *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275.
- Winarto. (2020). "Analisis motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan". *Ilmu Manajemen Methonomix*, 3(2), 1–9.
- Zamzami. (2015). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Ditinjau Dalam Pandangan Syari'Ah (Studi Kasus Di Restoran Abdullah Har Cabang Palembang)". *Skripsi, Kinerja Karyawan*, 1–58.

