

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA SATE KLATAK PAK PONG**



**Universitas
Alma Ata**
The Globe Inspiring University

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Alma Ata untuk Memenuhi Sebagian
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)

Disusun Oleh:

MAS EKO

202400116

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ALMA ATA YOGYAKARTA

2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi pada sate klatak pak pong. Pendekatan peneliti yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 50 responden dari 100 populasi karyawan sate klatak pak pong. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis path dengan menggunakan bantuan aplikasi SmartPLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Tingkat Pendidikan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Tingkat pendidikan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan di moderasi disiplin kerja. 5) Tingkat pendidikan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan di moderasi disiplin kerja.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of education level and work experience on employee performance with work discipline as a moderating variable at Sate Klatak Pak Pong. The research used in this study is quantitative research. The number of samples in this study is 50 respondents from 100 Sate Klatak Pak Pong employee populations. The data analysis technique used in this study is path analysis using the help of the SmartPLS application. The results of this study indicate that 1) Education level has a positive but insignificant effect on Employee Performance. 2) Work experience has a positive and significant effect on Employee Performance. 3) Work discipline has a positive and significant effect on Employee Performance. 4) Education level has a negative but insignificant effect on Employee Performance moderated by work discipline. 5) Education level has a positive but insignificant effect on Employee Performance moderated by work discipline.

Keywords: Education Level, Work Experience, Work Discipline and Employee Performance.

DAFTAR ISI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era global saat ini sektor industri memiliki peran yang cukup besar dalam mendorong pertumbuhan ekonomi di Indonesia karena kemampuannya dalam menciptakan nilai tambah yang tinggi. Industri juga dapat membuka peluang untuk menciptakan dan memperluas lapangan pekerjaan sekaligus mengurangi angka pengangguran, yang berarti meningkatkan kesejahteraan serta mengurangi kemiskinan (Yuliawati L, 2017). Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan daerah yang memiliki empat julukan, yaitu kota pariwisata, pelajar, pahlawan, budaya. Yogyakarta memiliki magnet yang kuat bagi wisatawan domestik maupun mancanegara dengan adanya berbagai macam destinasi dan wisata gastronomi yang terdapat di dalamnya. Potensi wisata gastronomi yang dimiliki Yogyakarta saat ini sangat menarik untuk dikembangkan menjadi daya tarik wisata. Saat ini, makanan sudah menjadi bagian dari gaya hidup yang pokok utamanya adalah produk lokal, budaya, dan sejarah. Makanan, sejarah, dan budaya menjadi kekuatan jual-beli wisata kuliner yang mendukung gastronomi lokal di Yogyakarta (wacyuni *et al*, 2022).

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam menentukan keberhasilan pada suatu perusahaan maupun organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan serta peranan sumber daya yang dimiliki oleh setiap

orang secara efisien dan efektif serta digunakan secara maksimal, sehingga tujuan bersama perusahaan akan tercapai (Sinaga *et al*, 2016).

Perusahaan juga harus mempersiapkan sumber daya manusianya yang berkualitas. Serta diharapkan nantinya perusahaan memiliki sumber daya manusia yang mempunyai tingkat kinerja yang memuaskan dan juga dapat melakukan pekerjaannya secara efektif serta menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Untuk mencapai keberhasilan perusahaan, terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan, seperti cara mengoptimalkan kinerja karyawan. Maka dari itu, perusahaan perlu mengetahui bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawannya. Di dalam sebuah perusahaan pasti diperlukan karyawan untuk menjalankan perusahaan tersebut, karyawan memiliki fungsi yang paling utama dan paling besar pengaruhnya untuk kemajuan suatu badan pemerintah ataupun perusahaan (Flippo, 2017).

Sumber Daya Manusia salah satu faktor utama setiap kegiatan organisasi karena sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan untuk terwujudnya tujuan organisasi. Jika perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat kualitas kerja yang tinggi, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan juga akan meningkat, perusahaan masih mampu bersaing didalam persaingan global. Jika karyawan memiliki kinerja yang tinggi itu bukanlah sebuah kebetulan, adapun faktor yang mempengaruhinya diantaranya tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan disiplin kerja.

Menurut Wilson (2012), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan

pekerjaan (*job requirement*). Adapun menurut Yuniarsih dan Suwatno (2011), kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perbuatan yang dilakukan dengan sukarela dan penuh perhatian yang bertujuan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Abdullah, 2015). Disiplin adalah salah satu ciri operasional manajer karena semakin baik tingkat kedisiplinan pegawai, semakin baik juga kinerja keseluruhan pegawai yang dapat diselesaikan dan juga menciptakan pegawai yang baik.

Pendidikan secara umum adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga; mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Berdasarkan pusat bahasa departemen Pendidikan Nasional, Harsono(2011) “Pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan”. Disamping bekerja seringkali pendidikan merupakan syarat pokok untuk memegang fungsi tertentu, pada dasarnya fungsi pendidikan adalah sama dengan fungsi latihan yaitu memperlancar dalam melaksanakan tugas, kegiatan memperbaiki dan pengembangan tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan pegawai yang bersangkutan.

Pengalaman kerja sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila seorang karyawan memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan posisi pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan maka penyelesaian pekerjaan yang diberikan akan dapat diselesaikan dengan baik. Mangkuprawira (2009), menyatakan pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan salah satu faktor dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kekuatan dan kelemahan di dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sate klatak merupakan kuliner yang berbahan dasar daging kambing dan cukup populer di Yogyakarta karena memiliki keunikan dalam penyajiannya, yaitu menggunakan tusuk sate yang terbuat dari besi jeruji sepeda onthel. Salah satu sate klatak yang sangat terkenal di Yogyakarta yaitu sate klatak Pak Pong yang berada pada Daerah Jejeran, Pleret, Bantul. Warung sate klatak Pak Pong merupakan usaha bergerak dibidang kuliner. Kuliner ini tidak boleh dilewatkan apabila berlibur ke Jogja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang menjadi keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya. SDM dalam perusahaan penting untuk membantu perusahaan mencapai tujuan. Pada perusahaan sate klatak Pak Pong tersebut ada beberapa karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah, kurangnya pengalaman kerja dan ada beberapa karyawan yang kurang memiliki disiplin kerja yang baik sehingga kinerja karyawannya kurang optimal.

Tabel 1.1 Tingkat pendidikan karyawan sate klatak pak pong

No	Tingkat pendidikan	%
1.	SD	5%
2.	SMP	21%
3.	SMA	70%
4.	Sarjana/Diplomat	4%

Sumber: Dalam wawancara HR Ustad pada hari Jumat Tanggal 26 Juli 2024 di Sate Klatak Pak Pong.

Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui lebih jauh tapakah tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Sate Klatak Pak Pong”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di jelaskan diatas, terdapat bebarapa masalah yang bisa di identifikasi, di antaranya :

1. Salah satu faktor utama organisasi berjalan dengan dengan baik adalah optimalnya kinerja karyawannya.
2. Perlu ditinjau lebih lanjut apakah tingkat pendidikan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Perusahaan dapat melakukan beberapa cara agar kinerja karyawannya berjalan optimal diantaranya melihat tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan disiplin kerja pada karyawan tersebut.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, penulis mencoba menyusun perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh positif tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada sate klatak Pak Pong?
2. Apakah terdapat pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada sate klatak Pak Pong?
3. Apakah terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada sate klatak Pak Pong?
4. Apakah disiplin kerja memperkuat hubungan positif antara tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan pada sate klatak Pak Pong?
5. Apakah disiplin kerja memperkuat hubungan positif antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan pada sate klatak Pak Pong?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada sate klatak Pak Pong
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada sate klatak Pak Pong.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada sate klatak Pak Pong.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja memoderasi hubungan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di sate klatak Pak Pong.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja memoderasi hubungan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di sate klatak Pak Pong.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat praktis

Penelitian ini akan memberikan pengetahuan mengenai keterkaitan tingkat pendidikan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel moderasi. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen sate klatak Pak Pong untuk mengetahui cara meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan sate klatak pak pong.

2. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharap dapat memberikan bukti empiris atau informasi guna meningkatkan wawasan dan pengetahuan baru mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan atau bahan pembandingan bagi penelitian lain yang melakukan penelitian sejenis atau yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, W. (2015). Disiplin Kerja dalam Islam. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 2(1), 153-169.
- Achmad, A., Umar, A., & Budiman, B. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja. *Jurnal mirai management*, 3(2), 92-119
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Studi tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33-43.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Alfian, M. F., Abbas, B., & Tambunan, R. (2022). Pengaruh Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai satuan kerja pelaksanaan jalan nasional wilayah 1 pada kementrian pekerjaan umum dan perumahan rakyat provinsi Sulawesi Tenggara. *SIGMA: Journal of Economic and Business*, 5(2), 47-57
- Asteria, B., & Dwiyanto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan di rumah makan SATE KLATAK PAK PONG. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 2(3), 754-773.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT bintang satoe doea. *Jurnal ekonomi*, 20(3), 373-382.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1), 12-20.
- Chanaya, N. (2020). Pengaruh Brand Experience Dan Electronic Word Of Mouth (E-WOM) Terhadap Keputusan Pembelian Pada Jasa Wedding Organizer Perfect Moment. *Agora*, 8(1)

- Dessy, P. N. A., & Wibawa, I. M. A. (2015). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Disiplin Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Kantor Pusat* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Dewi, L. (2016). *Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Stasiun TV Lokal di Lampung)*.
- Dewi, J. S. R. M., Fonsen, M. J., Aprilia, A. D., Syahri, A. R., LH, S. C., Zuhair, Y. A., & Wachyuni, S. S. (2022). Motivasi, Persepsi, dan Perilaku Pasca Konsumsi Wisatawan Domestik Terhadap Kuliner Sate Klatak di Imogiri Timur Yogyakarta. *Sasdaya: Gadjah Mada Journal of Humanities*, 6(2), 150-166.
- Dzulqarnaim, D., Nuraeni, N., & Hasanah, H. (2024). Determinan Kinerja Amil dengan Reward sebagai Variabel Intervening pada Lembaga Amil Zakat Infak dan Shadaqah Pimpinan Pusat Muhammadiyah. *Media Bina Ilmiah*, 18(6), 1503-1516.
- Fauzi, A., Nursal, M. F., & Saputra, F. (2023). Pengaruh Akuntabilitas, Independensi dan Kompetensi Auditor terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Kota Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Digital*, 1(3), 119-132.
- Fiernaningsih, N., & Herijanto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PG. Krebet Baru Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 13(1), 57-64.
- Firwish, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Graha Dwi Perkasa. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 265-277.
- Harlie, M. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Surya Satria Timur Corporation Jakarta Pusat). *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 1(1).
- Hidayat, F. (2018). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening di waroeng spesial sambal Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).

- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Image: Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38-44.
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Juliandi, A., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Umsu Press.
- Kentjana, N. M. P., & Nainggolan, P. (2018, September). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). In *National Conference of Creative Industry*.
- Khairunnisa, D. (2025). Pengaruh latar belakang Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru pada Man Insan Cendekia Kendari = the influence of education background and work experience on teachers' performance in Man Insan Cendekia Kendari (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Kristiawati, L. N., & Djumali, M. P. (2021). *Pengaruh Lingkungan Fisik Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Krai Toroh Purwodadi Tahun 2021* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022, February). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. In *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika* (Vol. 5, pp. 740-751).
- Lestari, A. N. (2023). Pengaruh human capital terhadap Pdrb di pulau Sumatra tahun 2013-2021 (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Lestari, R. P. (2017). *Analisis Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia, Pengangguran, dan Produk Domestik Regional bruto Terhadap Tingkat Kemiskinan di Provinsi Lampung dalam Perspektif Ekonomi Islam Tahun 2011-2015* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).

- Nasyiah, M. (2017). Prngaruh bagi hasil, kinerja karyawan, dan kualitas layanan terhadap kepuasan nasabah (*Studi Kasus BMT BIMA Magelang Cabang Salaman*) (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ALMA ATA YOGYAKARTA).
- LOVINA, B. S. N. R. Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel.
- Nofriyanti, E., & Kuswantoro, A. (2019). Pengaruh kompetensi pegawai, budaya organisasi, disiplin pegawai, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 879-897.
- Negara, A. K., & Febrianto, H. G. (2020). Pengaruh Kemajuan Teknologi Informasi Dan Pengetahuan Investasi Terhadap Minat Investasi Generasi Milenial Di Pasar Modal. *Business Management Journal*, 16(2), 81-95.
- Rulloh, N. (2018). *Pengaruh Kunjungan Wisata Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Sekitar Objek Wisata Berdasarkan Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Masyarakat Sekitar Objek Wisata Lumbok Resort Kecamatan Lumbok Seminung Kabupaten Lampung Barat)* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Putri, F. N., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Keuangan PT Gracia Pharmindo. *eProceedings of Management*, 8(4).
- Ramadhan, G. (2018). Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. *uniska*.
- Romadon, R., & Prasada, D. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Supra Boga Lestari Cabang Kuningan Jakarta Selatan. *Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)*, 4(2), 31-39.
- Singodimejo dalam kutipan Asyifah (2020) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah seabagi berikut
- Suhendi, S. (2017). Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT SUMBER FAJAR INTI ABADI di pontianak. *BIS-MA (Bisnis Manajemen)*, 1(11).

- Sitio, R., & Anisykurlillah, I. (2014). Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Semarang). *Accounting Analysis Journal*, 3(3).
- Surendra, M. S. J., Kusumastuti, A. E., & Azizah, S. (2022). Motivasi Usaha Pemilik Usaha Sate Klatak di Kecamatan Pleret Kabupaten Bantul. *Jurnal Ilmu Ternak Universitas Padjadjaran*, 22(2), 145-155.
- Syah, T. A. (2023). The Role of Work Ethics in Mediating the Effect of Religiosity and Commitment on Work Quality A Case Study: Baitul Maal wat Tamwil in Brebes and Pubalingga Regencies. *Wealth: Journal of Islamic Banking and Finance*, 2(2), 73-88.
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 20(1), 1-10.
- Tecoalu, M., Tj, H. W., & Susy, S. (2022). Efek Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), 119-143.
- Trisnawati, O. M., & Fahmi, S. (2017). Pengaruh Kualitas Layanan Elektronik (E-Servqual) terhadap Kepuasan Nasabah Pengguna Mobile Banking (Studi Pada Pengguna Mobile Banking Bank Sinarmas Cabang Malang). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-184.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Wibisono, D. (2022). Model Persamaan Struktural Mengeksplorasi Jalur Path Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai TAF. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 264-273.
- Winda, S., Anwar, N., & Katman, M. N. (2023). Pengaruh Trust terhadap Minat Masyarakat Membayar Zakat pada BAZNAS Kab. Sidrap dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderating. *ISLAMIKA*, 5(4), 1566-1578.

- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60-67.
- Yuliawati, L. (2017). Analisis Struktur, Perilaku, Dan Kinerja Industri Makanan Dan Minuman Di Indonesia. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 266-273.