

**PENGARUH MOTIVASI , STRES KERJA,
KOMUNIKASI DAN RELIGIUSITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN
(Studi Empiris di Bank Jateng Syariah Surakarta)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh

**RIDHO ADI PUTRANTO
B 100154004**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI , STRES KERJA,
KOMUNIKASI DAN RELIGIUSITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN
(Studi Empiris di Bank Jateng Syariah Surakarta)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh

RIDHO ADI PUTRANTO
B 100 154 004

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing


Muhammad Sholahuddin, SE., M.Si
(NIDN: 0628057301)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA,
KOMUNIKASI DAN RELIGIUSITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN
(Studi Empiris di Bank Jateng Syariah Surakarta)**

Oleh:

**RIDHO ADI PUTRANTO
B 100 154 004**

Telah dipertahankan di depan dewan penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
pada Hari Senin, 05 Agustus 2019
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. **Dra. Mabruroh, M.M.**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Jati Waskito, S.E., M.Si.**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Muhammad Sholahuddin, SE., M.Si**
(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan



Dr. H. Syamsudin, S.E., M.M.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 5 Agustus 2019

Penulis,



RIDHO ADI PUTRANTO
B 100 154 004

**PENGARUH MOTIVASI , STRES KERJA,
KOMUNIKASI DAN RELIGIUSITAS
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERBANKAN
(Studi Empiris di Bank Jateng Syariah Surakarta)**

Abstrak

Penelitian ini adalah tentang Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Komunikasi dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan di Bank Jateng Syariah. Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan, (2) menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan, (3) Menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan, (4) dan Menganalisis pengaruh Religiusitas terhadap kinerja karyawan. Jenis Penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif, Variabel penelitian meliputi Motivasi, Stres Kerja, Komunikasi, dan Religiusitas dan kinerja karyawan . populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perbankan Syariah yang berapda di Surakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang responden yang di ambil menggunakan metode *Simple Random Sampling*, pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, Teknik analisis data digunakan adalah uji Validitas dan uji Reliabilitas, Analisis Regresi Berganda, Uji t, Uji F, Koefisien Determinasi (R Square). Hasil penelitian menggunakan Uji T menunjukkan bahwa (1) Adanya pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan. Adanya Ketidakpengaruh/negatif tidak signifikan Stres kerja terhadap kinerja karyawan. (3) Adanya pengaruh positif dan signifikan Komunikasi terhadap kinerja karyawan. (4) Adanya pengaruh positif dan signifikansi Religiusitas terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Stres Kerja, Komunikasi, Religiusitas, Kinerja

Abstract

This research is about the Effect of Motivation, Job Stress, Communication and Religiosity on Banking Employee Performance at Syariah Jateng Bank. This study aims to (1) analyze the effect of Motivation on employee performance, (2) analyze the effect of Job Stress on employee performance, (3) Analyze the influence of Communication on employee performance, (4) and Analyze the effect of Religiosity on employee performance. The type of research used is quantitative research, research variables include Motivation, Job Stress, Communication, and Religiosity and employee performance. the population in this study were employees of Islamic banking in Surakarta. The sample in this study were 100 respondents taken using the Simple Random Sampling method,

data collection was done using a questionnaire, data analysis techniques used were the Validity test and Reliability test, Multiple Regression Analysis, t Test, F Test, Determination Coefficient (R Square) . The results of the study using the T Test show that (1) There is a positive and significant effect of motivation on employee performance. The absence of negative / insignificant insignificant work stress on employee performance. (3) The existence of a positive and significant influence of Communication on employee performance. (4) There is a positive influence and significance of Religiosity on employee performance.

Keywords: Motivation, Job Stress, Communication, Religiosity, Performance

1. PENDAHULUAN

Bank Syariah adalah bank yang beroperasi dengan tidak mengandalkan bunga. Lembaga yang bergerak dalam bidang keuangan yang operasionalnya dan produknya dikembangkan berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadist, dengan kata lain bank syariah adalah lembaga keuangan yang memiliki usaha pokok memberikan pembiayaan dan jasa-jasa lainnya yang berkaitan dengan kaidah Islam. Keberadaan bank syariah di Indonesia semakin berkembang seiring dengan kepercayaan nasabah kepada pihak bank yang mana telah menerapkan sistem bagi hasil. (Sholahuddin & Hakim, 2018), mengemukakan bahwa didalam menjalankan kegiatannya, bank syariah memiliki batasan-batasan yang didasari pada ketentuan islam, karena prinsip-prinsip yang diterapkan harus sesuai dan tidak melawan syarat islam dibank Syariah.

Sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting bagi terciptanya iklim produksi dan industri bagi sebuah perusahaan. Agar tersedia sumber daya manusia yang bagus diperlukan pendidikan yang berkualitas dan lapangan pekerjaan yang memadai. Kemampuan sumber daya manusia saat ini terbilang masih rendah, baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya. Persoalan yang timbul adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja secara optimal, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Mustofa, 2017).

Menurut Salutonok dan Soegoto (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi

interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Jadi dasarnya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai aturan bekerja. Selain kepemimpinan dari seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategi dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan.

Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat karyawannya bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan mereka, namun pada kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika karyawan tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal (Hayati, 2017).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2016). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Zainal et al, 2014).

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja setiap karyawan. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan

berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja yang ada didalam sebuah perusahaan (Murdani, 2012).

Penelitian sebelumnya Romli (2010) Fauzan Adhim (2009), Gaffar (2012), Sutrisno (2012) tentang pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan warung Mina Paguyangan di Denpasar. Tetapi belum ada penelitian yang menggunakan variable komunikasi dan religiusitas di Bank Jateng Syariah di Surakarta. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Komunikasi Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan (Studi Empiris di Bank Jateng Syariah)**

2. METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Jateng Syariah di Surakarta sebanyak 100 orang. Apabila subyek penelitian kurang dari 100 orang. Lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika subyeknya besar, dapat diambil diantara 10-15% atau 20-25% (Arikunto, 2006). Karena jumlah populasi relatif sedikit, maka semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 100 orang. Adapun metode penetapan sampel adalah sensus, yaitu jumlah keseluruhan populasi dijadikan sampel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil regresi linear berganda ditunjukkan pada tabel 1

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error				
1 (Constant)	5,278	2,901			1,820	,072
Motivasi	,255	,101	,244		2,517	,014
Stres	-,110	,061	-,160		-1,806	,074
Komunikasi	,290	,126	,226		2,312	,023
Religiusitas	,218	,107	,197		2,039	,044

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat dirumuskan model regresi linear berganda dalam penelitian in adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,278 + 0,255 X_1 - 0,110 X_2 + 0,290X_3 + 0,218X_4 \quad (1)$$

Interprestasi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- a. Variabel motivasi (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai 0,255, dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,255.
- b. Variabel Stres kerja (X_2) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai -0,110, dengan demikian akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,110.
- c. Variabel komunikasi (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai 0,290, dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,290.
- d. Variabel religiusitas (X_4) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai 0,218, dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,218.

2.2 Hasil Uji t

Hasil uji t ditunjukkan pada tabel 2

Tabel 2 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error				
1 (Constant)	5,278	2,901			1,820	,072
Motivasi	,255	,101	,244		2,517	,014
Stres	-,110	,061	-,160		-1,806	,074
Komunikasi	,290	,126	,226		2,312	,023
Religiusitas	,218	,107	,197		2,039	,044

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 2 membuktikan bahwa:

- 1) Variabel Motivasi (X_1) mempunyai nilai $t_{hitung} 2,517 > t_{tabel} 1,985$ dengan taraf signifikansi $0,014 < 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 1 diterima.
- 2) Stres kerja (X_2) mempunyai nilai $t_{hitung} -1,806 < t_{tabel} 1,985$ dengan taraf signifikansi $0,074 > 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti stres kerja tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 2 ditolak.

3) Variabel komunikasi (X_3) mempunyai nilai $t_{hitung} 2,312 > t_{tabel} 1,985$ dengan taraf signifikansi $0,023 < 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 3 diterima.

4) Variabel religiusitas (X_4) mempunyai nilai $t_{hitung} 2,039 > t_{tabel} 1,985$ dengan taraf signifikansi $0,044 < 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 4 diterima.

2.3 Hasil Uji F

Hasil uji F ditunjukkan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	253,014	4	63,253	8,840	,000
	Residual	679,736	95	7,155		
	Total	932,750	99			

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 3 Hasil uji secara simultan diketahui besarnya nilai $F_{hitung} 8,840$ dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel motivasi, stres kerja, komunikasi dan religiusitas mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

2.4 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,521 ^a	,271	,241	2,67491

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,241. Menunjukkan bahwa 24,1% variabel loyalitas nasabah dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, stres kerja, komunikasi dan religiusitas dan sisanya sebesar 76,9% dijelaskan oleh faktor lainnya.

2.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dari uji validitas, bahwa bahwa item pertanyaan dinyatakan valid, terdapat pada item K1 tidak mengelompok maka dihilangkan dan setiap item pertanyaan yang menjadi indikator masing-masing variabel telah terekstrak secara sempurna dan mempunyai factor loading lebih dari 0,5. Pada uji reliabilitas, semua variable dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil penelitian dari uji t, dapat diambil bahwa yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu variable motivasi (X_1) komunikasi (X_3) religiusitas (X_4), sedangkan yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hanya variable stress kerja (X_2). Penjelasan lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,517 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,014 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistic membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variable motivasi terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah di Surakarta.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Helga Margareth, 2012) yang menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh stres kerja (X_2) terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis tidak terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,806 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,074 tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian H_a ditolak H_o diterima.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jateng Syariah di Surakarta. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Sutrisno, 2014) yang menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh komunikasi (X_3) terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,312 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,023 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah di Surakarta. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Bey Arifin, 2005) yang menguji pengaruh komunikasi atasan dengan bawahan dengan hasil analisis yaitu komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4) Pengaruh religiusitas (X_4) terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh antara religiusitas terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,039 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,044 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel religiusitas terhadap kinerja karyawan Perbankan Syariah di Surakarta. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Fauzan Adhim, 2009) yang menguji pada beberapa dimensi religiusitas yang digunakan sebagai pokok bahasan. Dimensi tersebut antara lain dimensi keyakinan, dimensi praktik agama, dimensi pengamalan, dimensi pengetahuan, dengan hasil analisis yaitu

religiusitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sholahuddin Muhammad (2014) menulis “Analisis Balanced Scorecard Sebagai Alat Pengukur Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada CV. Aulia Jati Indofurni)”. Perbedaan dengan penelitian Sholahuddin perspektif keuangan mengalami peningkatan yang baik dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dikategorikan buruk, sedangkan dalam penelitian ini perspektif keuangan mengalami penurunan sementara perspektif perspektif pembelajaran dan pertumbuhan menunjukkan hasil yang baik. Persamaan dengan penelitian ini yaitu perspektif bisnis internal dan perspektif pelanggan sama-sama menunjukkan hasil yang baik.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh motivasi, stres kerja, komunikasi dan religiusitas terhadap kinerja karyawan, maka penulis dapat memberikan kesimpulan, Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 1 diterima. Stres kerja (X2) tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 2 ditolak. Komunikasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 3 diterima. Religiusitas (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari pengujian ini hipotesis 4 diterima. Berdasarkan hasil uji secara bersama-sama diketahui besarnya nilai $F_{hitung} 8,840$ dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel motivasi, stres kerja, komunikasi dan religiusitas mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

4.2 Keterbatasan Penelitian

- 1) Penelitian ini terbatas pada variabel yang diteliti yaitu motivasi, stres kerja, komunikasi dan religiusitas
- 2) Tempat penelitian ini hanya pada Bank Jateng Syariah di Surakarta dan sampel yang diteliti hanya 100 responden

4.3 Saran

1) Bagi Bank Jateng Syariah

Sebaiknya bagi perusahaan Bank Jateng Syariah terus meningkatkan motivasi kerja agar karyawan mampu memberikan kinerja yang sesuai dengan harapan.

2) Bagi Karyawan Bank Jateng Syariah

Sebaiknya karyawan lebih respon terhadap para nasabah yang datang dan memiliki tanggungjawab yang lebih baik lagi.

3) Bagi peneliti selanjutnya

Sebaiknya bagi peneliti yang akan datang menambah variabel yang diteliti dalam mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya variabel motivasi, stres kerja, komunikasi dan religiusitas

DAFTAR PUSTAKA

Sholahuddin, M., & Hakim, L. (2018). *Lembaga Ekonomi dan Keuangan Syariah*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.

Sholahuddin, Muhammad. 2014, *Analisis Balanced Scorecard sebagai Alat Pengukur Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada CV, Aulia Indofurni)*, Unisu. Jepara, <http://unisnu.ac.id>

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.