

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK
TABUNGAN NEGARA (BTN) KANTOR CABANG SYARIAH SOLO**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

FADHILAH ULFA LUXFIATI
15820159

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK
TABUNGAN NEGARA (BTN) KANTOR CABANG SYARIAH SOLO**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

FADHILAH ULFA LUXFIATI
15820159

DOSEN PEMBIMBING:

Dr. Ibi Satibi, S.H.I., M.Si.
NIP. 19770910 200901 1 011

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-283/Un.02/DEB/PP.00.9/02/2019

Tugas Akhir dengan judul: ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) KANTOR CABANG SYARIAH SOLO

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : FADHILAH ULFA LUXFIATI
Nomor Induk Mahasiswa : 15820159
Telah diujikan pada : Senin, 28 Januari 2019
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR
Ketua Sidang

Dr. Ibi Satibi, S.H.I., M.Si.
NIP. 19770910 200901 1 011

Penguji I

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, SE., M.Si.
NIP. 19661119 199203 1 002

Penguji II

Rosvid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si.
NIP. 19631014 199203 1 002

Yogyakarta, 4 Februari 2019

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
DEKAN



Dr. H. Saifuddin Mahmadah Hanafi, M.Ag.
NIP. 19670518 199703 1 003



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga FE-UINSK-BM-05-03/RO

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Sdr. Fadhilah Ulfa Luxfiati

Kepada.

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : Fadhilah Ulfa Luxfiati

NIM : 15820159

Judul Skripsi : **“Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo”**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 17 Januari 2019

Pembimbing

Dr. Ibi Satibi, S.H.I., M.Si.
NIP. 19770910 200901 1 011

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fadhilah Ulfa Luxfiati

NIM : 15820159

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kecedasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali oada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 17 Januari 2019

Penyusun



Fadhilah Ulfa Luxfiati

NIM. 15820159

**SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Klajaga Yogyakarta,
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fadhilah Ulfa Luxfiati
NIM : 15820159
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non
Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang
berjudul:

**“Analisi Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kecerdasan Spiritual
Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang
Syariah Solo”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non
Eksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak
menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data
(*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap
mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak
Cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di Yogyakarta
Pada Tanggal 17 Januari 2019
Yang Menyatakan,



(Fadhilah Ulfa Luxfiati)

MOTTO

Jika lelah berhentilah sejenak, meluruskan kaki, mengatur nafas, mempersiapkan kembali bekal atau menengok sebentar ke belakang tentang apa yang sudah terlewati, apa yang sudah ikhlas ditinggalkan dan apa yang harus diperbaiki. Jalan masih panjang. Istirahatlah sebentar tak mengapa, asal jangan terlena. Sebab tujuanmu ada di depan. Kamu harus terus BERGERAK MAJU, bukan terpaku melihat masa lalu.

-Fadhilah Ulfa Luxfiati-



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya Bapak Rahmad Hidayat dan Ibu Ana Wahtu Kartini tercinta yang senantiasa memberikan doa dan limpahan kasih sayang yang tak ternilai harganya.

Untuk adikku Wenny Dwi Rahmawati yang selalu memberikan dukungan dan semangat.

Sahabat-sahabat dan teman-teman tercinta, yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Untuk semua orang yang telah mendoakanku.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	Be
ت	Tā'	T	Te
ث	Ṡā'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥā'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	Kh	Ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Ẓāl	Z	Zet
ر	Rā'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Ṣād	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	Th	Te (dengan titik di bawah)

ظ	Zā'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Ki
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Waw	W	We
ه	Hā'	H	Ha
ء	Hamz ah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

مُتَعَدِّدَة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Ta'Marbuttah* di Akhir Kata

1. Bila dimatikan ditulis h

Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah diserap dalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat dan sebagainya kecuali bila dikehendaki lafal aslinya.

حِكْمَة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
---------	---------	---------------

جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
------	---------	---------------

2. Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta kedua bacaan itu terpisah, maka ditulis h

كرامة الاولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

3. Bila ta'marbūtah hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis t atau h

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakātul fītri</i>
------------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansā</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karīm</i>

4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah ya mati	Ditulis	<i>ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sedang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qomariyyah* ditulis dengan menggunakan “l”.

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el)nya.

السماء	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penyusunan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوى الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-Furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>



KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbil‘alamin, segala puja dan puji syukur penulispanjatkan kehadirat Allah SWT. Atas nikmat, hidayah serta karunia-Nya pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaikbaiknya. Shalawat serta salam selalu penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa penulis tunggu syafaatnya di yaumul qiyamah nanti. Setelah melalui proses yang cukup panjang, Alhamdulillah skripsi atau tugas akhir ini dapat diselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc, selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga

akhir semester.

5. Bapak Dr. Ibi Satibi, S.H.I., M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran serta memberikan motivasi selama menyusun skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberi pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Seluruh karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo, yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian dan bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi responden.
9. Orang tua tercinta Bapak Rachmad Hidayat dan Ibu Ana Wahyu Kartini serta adik tersayang Wenny Dwi Rahmawati, serta seluruh keluarga atas segala doa, motivasi, dukungan dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis. Semoga diberi kesehatan, kebahagiaan, rezeki, dipermudah segala urusannya oleh Allah SWT.
10. Terimakasih untuk Hernita Effendi yang telah bersabar menghadapi segala tinggkah laku saya. Terimakasih sudah mau menjadi teman sekaligus keluarga saya.
11. Terimakasih grup Hello Kitty (Ananias Denok Larasati, Vitaningtyas Rahmasari Respatih, Jenya Erika Sari dan Inas Nur Hayati) yang telah mendengarkan keluh kesah saya semenjak SMA.

12. Terimakasih grup Thoriq Datang Juga (Laras, Ken, Aldo, Rindang, Fian, Ditya, Rangga, Icak, Via, Oqib, Rara, Thoriq) yang telah menjadi teman nongkrong dan menggila saya.
13. Dyah Restu Setyawati, Santika Ayu Setiyawati, Raden Roro Firda Auliya, Rendy Triyanto dan Gama Sukma Permana sebagai tim sukses saya dalam mengerjakan skripsi ini. Terimakasih atas semangat dan bantuannya selama ini, semoga kalian sukses selalu.
14. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah 2015, khususnya PS D yang telah bersama-sama menempuh pendidikan di bangku kuliah, semoga sukses selalu.
15. Sahabat-sahabat KKN 96 kelompok 12 Tegalrejo, Kokap, Kulon Progo yang telah menjadi teman satu atap selama dua bulan.
16. Semua yang telah mendukung dan mendoakan saya yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka semua dengan karunia-Nya, serta semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Aamiin Ya Rabbal Alaamiin.

Yogyakarta, 17 Januari 2019



Fadhilah Ulfa Luxfiati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Landasan Teori	10
1. Kinerja	10
2. Kompetensi	15
3. Kompensasi.....	23
4. Kecerdasan Spiritual	31
B. Telaah Pustaka	37
C. Hipotesis Penelitian	42
D. Kerangka Pemikiran	45

BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	46
B. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	46
1. Jenis Data.....	47
2. Teknik Pengumpulan Data.....	47
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	49
1. Populasi.....	49
2. Sampel	49
D. Devinisi Variabel Operasional	50
E. Teknik Analisis Data	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	61
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	61
B. Deskripsi Karakteristik Responden	62
C. Hasil Penelitian.....	67
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	83
BAB V PENUTUP	99
A. Kesimpulan.....	99
B. Implikasi	99
C. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN	I

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pekerja di Perbankan Syariah	1
Tabel 3.1 Devinisi Operasional Variabel	51
Tabel 3.2 Skala Likert	53
Tabel 4.1 Usia Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo	65
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo	65
Tabel 4.3 Masa Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo	66
Tabel 4.4 Penghasilan Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo	66
Tabel 4.5 Ringkasan Hasil Uji Instrumen Validitas	68
Tabel 4.6 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas	70
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	73
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	74
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	77
Tabel 4.11 Hasil Uji R Square Regresi Linear Berganda	79
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan)	80
Tabel 4.13 Hasil Uji t (Parsial)	81
Tabel 4.14 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Kompetensi	83
Tabel 4.15 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Kompensasi	87
Tabel 4.16 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Kecerdasan Spiritual	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh X terhadap Y	45
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo	63
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	72
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	75



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian	I
Lampiran II Data Karakteristik Responden	V
Lampiran III Data Jawaban Kuesioner Responden	VII
Lampiran IV Hasil Pengujian	XI
Lampiran V Dokumentasi Penelitian	XXV
Lampiran VI Surat Bukti Penelitian	XXVII
Lampiran VII Daftar Riwayat Hidup	XXVIII



ABSTRAK

Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Hal ini tentu saja diperlukan strategi untuk dapat menggerakkan agar manusia atau para karyawan mau bekerja dan menggunakan *skill* atau kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan kecerdasan spiritual kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara, dengan menggunakan sampel sebanyak 34 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program *output* SPSS versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0,774 < 2,042$) dan nilai signifikansi sebesar $0,445 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_1 dalam penelitian ini ditolak. Nilai t_{hitung} variabel kompensasi lebih besar dari t_{tabel} ($3,121 > 2,042$). Sedangkan nilai signifikansi $<$ dari tingkat kepercayaan (α) yaitu sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_2 dalam penelitian ini diterima. Nilai t_{hitung} variabel kompensasi lebih besar dari t_{tabel} ($5,710 > 2,056$). Sedangkan nilai signifikansi $<$ dari tingkat kepercayaan (α) yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_3 dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci: kinerja, kompetensi, kompensasi, kecerdasan spiritual.

ABSTRAC

The performance of human resources have a very important role in a company. Every company will always strive to improve the performance of it's employees in the hope that the company's goals will be achieved. It is of course requires starategi to be able to motivate so that humans and employees so that they are willing to work and use their skills or abilities to the fullest. The purpose of this study is to analyze the influence of competence, compensation and spiritual intelligence on the employee's performance at Bank Tabungan Negara (BTN) Solo Sharia Branch Office.

This research is quantitative research. The data was collected through questionnaires and interviews, with 34 respondents as the sample. The sampling method used in this research was purposive. The analysis model used in this research was a multiple linear regression analysis model using the SPSS version 24 output program.

The result shows that compensation and spiritual intelligent have a positive effect on the employee's performance. While competence has no significant effect on the employee's performance. The t_{count} value is smaller than t_{table} ($-0.774 < 2.042$) and the significance value is $0.445 > 0.05$. It means that H_1 in this research is rejected. The value of the compensation variable is greater than t_{table} ($3.121 > 2.042$). While the significance value $<$ the level of trust (α) which is $0.002 < 0.05$. It means that H_2 in this research is accepted. The value of the compensation variable is greater than t_{table} ($5.710 > 2.056$). While the significance value $<$ the level of trust (α) which is $0,000 < 0,05$. It means that H_3 in this study is accepted.

Keywords: *performance, competence, compensation, spiritual intelligence.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Konsep perbankan dan keuangan Islam yang pada mulanya hanya merupakan diskusi teoritis, kini telah menjadi realitas faktual yang tumbuh dan berkembang. Bahkan, saat ini industri perbankan syariah telah bertransformasi dari hanya sekedar bank alternatif dengan sistem syariah menjadi bank yang mampu memainkan peranannya dalam ekonomi dunia. Perbankan dan institusi keuangan syariah terus mengalami perkembangan yang signifikan.

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia telah menjadi tolak ukur keberhasilan eksistensi ekonomi syariah. Hal ini dapat dilihat dari perkembangan bank syariah yang diikuti oleh peningkatan jumlah tenaga kerja bank syariah di Indonesia sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Pekerja di Perbankan Syariah

Kelompok Bank	2015	2016	2017
BUS	51.413	51.110	51.068
UUS	4.403	4.487	4.678
BPRS	5.102	4.372	4.619

Sumber: Statistik Perbankan Syariah, 2018.

Berdasarkan tabel diatas, perkembangan jumlah tenaga kerja UUS selama 3 tahun terakhir dari tahun 2015 hingga tahun 2017 terus mengalami peningkatan. Perkembangan tenaga kerja pada BPRS dari tahun 2015 hingga tahun 2017 terjadi secara fluktuatif. Sementara itu, perkembangan tenaga kerja pada BUS dari tahun 2015 hingga tahun 2017 mengalami penurunan.

Perkembangan bank syariah yang sangat cepat ini tidak lepas dari dukungan sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting di samping sumber-sumber daya lain yang dimiliki perusahaan, mengingat peran sumber daya manusia sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan (Mangkunegara, 2009: 9).

Sumber daya manusia menjadi salah satu tantangan besar yang dihadapi industri perbankan syariah. Diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk membangun perbankan syariah yang profesional serta produk berkualitas yang diciptakan oleh bank tersebut. Mengikuti etika kerja yang berlaku di dalam perusahaan juga menjadi faktor keberhasilan perusahaan (Antonio, 2001: 226). Dalam program pengembangan perbankan syariah, bidang sumber daya manusia menjadi bagian yang penting untuk diperhatikan. Hal ini karena selama ini perbankan pada khususnya belum siap dengan produk SDM yang khusus mengelola perbankan syariah. Persyaratan ideal yang dibutuhkan dalam mengelola perbankan syariah adalah SDM harus memiliki kompetensi di bidang perbankan plus kompetensi di bidang produk syariah (Machmud dan Rukmana, 2010: 63). Tujuan pengembangan perbankan syariah di Indonesia antara lain untuk memenuhi kebutuhan jasa perbankan bagi masyarakat dan mendorong peningkatan peran perbankan secara optimal untuk menggerakkan sektor riil.

Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan

perusahaan akan tercapai. Hal ini tentu saja diperlukan strategi untuk dapat menggerakkan agar manusia atau para karyawan mau bekerja dan menggunakan *skill* atau kemampuan yang dimilikinya secara maksimal.

Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah merupakan salah satu lembaga perbankan syariah di Indonesia yang merupakan Unit Usaha Syariah (UUS). Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo merupakan salah satu cabang Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah yang saat ini sedang berkembang serta berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan yang harus diberikan kepada para nasabahnya. Keunggulan yang diberikan oleh Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo tidak hanya berupa produk dan hadiah, selain itu Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo memberikan kualitas dan mutu yang tercermin dari karyawannya sebagai orang yang bertugas melayani nasabah secara profesional dan ramah. Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah sendiri mendapat penghargaan kategori UUS Bank Umum dengan Kinerja Terbaik oleh Anugrah Syariah Republika (ASR) tahun 2017 (www.btn.co.id). Tentunya penghargaan ini menjadi bukti dari kerja keras yang telah dilakukan oleh para karyawan dan manajemen Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah untuk meningkatkan kinerjanya dalam melayani nasabahnya.

Kinerja karyawan sangat penting yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Moeheriono (2014: 95), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi

dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Tujuan tersebut dapat tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi. Namun, kinerja karyawan di dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Terciptanya kinerja pegawai yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenakan kinerja karyawan dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, Kompetensi sendiri sangat menentukan kinerja dan keberhasilan karyawan dalam perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh Wibowo (2010: 323) bahwa setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila telah tercapai perusahaan tersebut dapat dikatakan telah mencapai keberhasilan. Selain itu menurut Amalia, dkk (2012: 47) kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik.

Selain kompetensi, kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2010: 348) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Werther dan Davis

(1996: 379) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Pemberian kompensasi merupakan suatu cara yang memberikan dorongan kepada karyawan untuk memotivasi karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada pendapatan perusahaan. Karena dengan pemberian kompensasi, karyawan akan terdorong untuk mau bekerja giat dan bekerja lebih optimal. Kebutuhan utama seorang karyawan adalah mendapatkan gaji yang memadai. Jika gaji yang diterima kurang sesuai harapan, maka kinerja karyawan tidak sesuai aturan perusahaan.

Menurut Zohar dan Marshal (2007: 3) kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup manusia dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding yang lain. Menurut penelitian Rahmasari kecerdasan spiritual ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari pemaparan di atas dapat dilihat bagaimana kompetensi, kompensasi dan kecerdasan spiritual menjadi isu dalam perbankan syariah dan dapat mempengaruhi manajemen kinerja bank syariah itu sendiri. Menurut Wibowo (2012: 9), manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi misi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong

untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kinerja merupakan tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan diharapkan dapat meningkatkan kualitas proses kinerja maupun hasil kerjanya dari karyawan tersebut. Sementara itu, kompetensi diperlukan agar sumber daya manusia mempunyai kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga dapat memberikan kinerja terbaiknya.

Namun, dapat diketahui latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo berbeda-beda, baik lulusan ekonomi syariah, akuntansi, dan lain sebagainya. Karyawan yang lulusan ekonomi baik itu konvensional ataupun syariah tidak selalu dianggap lebih memiliki kinerja yang baik dibandingkan lulusan dibidang ilmu pengetahuan lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, faktor kompetensi, kompensasi dan kecerdasan spiritual dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena itu, penulis menemukan ungensinya untuk meneliti apakah karyawan bank syariah memiliki ketiga faktor tersebut untuk mencapai kinerja yang baik sesuai tujuan perusahaan. Penelitian ini mengambil judul **“ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) KANTOR CABANG SYARIAH SOLO”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo?
3. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo?

C. Tujuan

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah di jabarkan sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan hasil dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompetensi syariah, kompensasi Islami, dan kecerdasan spiritual.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan khususnya di Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini disajikan untuk memberi gambaran keseluruhan isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan pada penelitian ini terdiri dari lima bab, yaitu:

Bab pertama merupakan pendahuluan. Bab ini memuat penjelasan yang bersifat umum. Adapun pokok bahasan dalam bab ini meliputi latar belakang masalah dan rumusan masalah. Selain itu juga meliputi tujuan dan manfaat penelitian. Latar belakang menjelaskan gambaran pemikiran alasan pemilihan masalah yang akan diteliti, rujukan penelitian dan gambaran hasil yang diharapkan dari penelitian. Rumusan masalah menjelaskan batasan penelitian

yang akan dikaji. Tujuan dan manfaat penelitian menjelaskan mengenai tujuan dan manfaat dari penelitian yang akan dilakukan.

Bab kedua merupakan landasan teori. Bab ini memuat landasan teori, telaah pustaka, pengembangan hipotesis, serta kerangka berfikir. Secara garis besar bab ini memuat tentang teori kompetensi, kompensasi, kecerdasan spiiyual dan teori kinerja karyawan. Landasan teori tersebut menjadi acuan dalam penyusunan hipotesis penelitian.

Bab ketiga mengenai metode penilitian. Bab ini menguraikan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian. Adapun cakupan dalam metode penelitian tersebut adalah jenis penelitian, sumber dan jenis data, objek penelitian (populasi dan sampel), definisi operasional variabel, yang terakhir adalah teknik analisis data.

Bab keempat merupakan pembahasan dan analisis data. Bab ini berisi tentang pembahasan dan analisis dari pengolahan data yang didapat selama melakukan penelitian, baik analisis data secara deskriptif maupun analisis hasil pengujian hipotesa yang dilakukan. Analisis tersebut diinterpretasikan terhadap hasil pengolahan data dengan menggunakan teori.

Sistematika penulisan yang terakhir adalah bab lima yang merupakan penutup. Pada bab lima ini memuat tentang kesimpulan hasil penelitian, saran bagi berbagai pihak dan keterbatasan penelitian. Bab ini dapat menjawab seluruh permasalahan yang ada melalui hasil yang telah didapat dari penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada pengaruh variabel kompetensi, kompensasi dan kecerdasan spiritual terhadap variabel kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo.
2. Variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo.
3. Variabel kecerdasan spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan baik melalui kajian telaah pustaka maupun analisis data dengan menggunakan model regresi, dengan melihat pengaruh koefisien regresi, maka diperoleh bukti empiris bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, kompensasi dan kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN)

Kantor Cabang Syariah Solo, maka usaha yang dapat dilakukan pihak manajemen adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan spiritual, maka kecerdasan spiritual yang sudah baik sangat penting untuk dipertahankan dan diperkuat untuk mendukung kinerja karyawan lebih maksimal dalam bekerja. Kompensasi juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo. Sistem kompensasi yang ada dapat dipertahankan, karena kompensasi merupakan faktor pendorong dalam memicu karyawan dalam bekerja.
2. Di samping kompensasi dan kecerdasan spiritual, faktor kompetensi sangatlah penting bagi kinerja karyawan. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo dapat lebih mementingkan kebijakan dalam pengembangan kompetensi karyawan. Apabila karyawan tidak memiliki kompetensi yang bagus, bagaimana karyawan dapat melakukan kinerja secara maksimal.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya penulis menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo, penelitian ini dapat meningkatkan kinerjanya lebih maksimal lagi. Karyawan dalam menghadapi pekerjaannya diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan cara kerja yang berlaku di perusahaan. Selain itu juga untuk mempertahankan eksistensi perusahaan dalam menghadapi persaingan dunia usaha.
2. Saran untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah atau mencari variabel independen lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan lain-lain. Dengan semakin banyaknya variabel independen dapat memberikan manfaat yang lebih luas lagi bagi peningkatan kinerja karyawan yang diteliti. Selain itu, penelitian selanjutnya sebaiknya mengadakan pengembangan penelitian ini dengan menggunakan alat analisis selain regresi linier berganda sehingga hasil penelitian dapat bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adjma, Djumarno dan Nasikin. 2014. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen Mutu*, Volume 13 Nomor 1, Edisi Januari.
- Agha, Sabah, Laith Alrubaiee, dan Manar Jamhour. 2012. Effect of Core Competence on Competitive Advantage and Organizational Performance. *International Journal of Business and Managemen*, Vol. 7, No. 1.
- Agustian, Ary Ginanjar. 2003. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual– ESQ Emotional Spiritual Quotient the ESQ Way* 165. Jakarta: Arga.
- Al-Maraghi, Ahmad Mushthafa. 1987. *Tafsir Al-Maraghi*, Terjemahan: Anwar Rasyidi. CV. Toha Putra.
- Alwi, Muhammad. 2017. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ. *Jurnal Logika*, Vol XIX No 1 April 2017
- Amalia, Euis dan M. Nur Rianto Al Arif. 2012. *Potret Pendidikan Ekonomi Islam di Indonesia: Analisis Kurikulum, Model Pembelajaran, dan Hubungannya dengan Kompetensi SDM pada Industri Keuangan Syariah di Indonesia*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Amir, Machmud dan Rukmana. 2010. *Bank Syariah Teori, Kebijakan dan Studi Empiris di Indonesia*. Jakarta: Erlangga.
- Antonio, Muhammd Syafi'i. 2001. *Bank Syariah dan Teori ke Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Ar-Rifa'i, Muhammad Nasib. 2001. *Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir*. Jilid 2, Cetakan Pertama. Jakarta: Gema Insani Press.
- Basalamah, Indira. 2017. The Effect of Competence and Compensation on Employee's Performance in Transportation Department Provincial of South Sulawesi. *Jurnal Information Management and Business Review (IMBR)* Vol. 9, No. 4, August 2017.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Depag RI. 2002. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta Timur: CV Darus Sunnah.

- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handito, Dwi Nourma. Ini Daftar UMK 2018 se DIY yang Sudah Ditetapkan Siang Ini. <http://jogja.tribunnews.com/2017/10/26/ini-daftar-umk-2018-se-diy-yang-sudah-ditetapkan-siang-ini>. Diakses pada 15 Oktober 2018 pukul 21:14 WIB.
- Handoko, T. Heni. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Helmiatin. 2017. Importance of Intellectual, Emotional, and Spiritual Quotient in Managing Employee Performance. *Review of Integrative Business and Economics Research*, Vol. 7, Issue 1.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Jugiyanto. 2014. *Metodelogi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartajaya, Hermawan. 2006. *Syariah Marketing*. Bandung: Mizan Media Utama.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis Edisi 3*. Jakarta: Erlangga.
- Latief, Baharuddin. 2012. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Volume 1 Nomor 2.
- Pattiasina, Markx, Mieke Roring, dan Wehelmina Rumawas. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara, Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Pratiwi, Lian Cantika Dwi dan Agung Budi Sulistiyo. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat dan BNI Syariah Cabang Jember dan Banyuwangi (The Effect of Competence, Working Motivation, and Compensation to Bank Employee Performance and BNI Syariah Muamalat Jember Branch And Banyuwangi)*. Artikel Ilmiah Mahasiswa Universitas Jember.
- Rusmahanafi, Hayatul Muthmairmanah. 2016. *Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islam dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. SKRIPSI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Machali, Imam. 2016. *Statistik Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Kaukaba Dipantara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Maryani, Ay dan Hayatul Muthmainnah Rusmahafi. 2017. Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate). *Jurnal Ekonomi Islam*, Volume 8, Nomor 1.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muchlis, Basyiruddin. 2013. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan*. SKRIPSI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Muhammad, Abdullah bin. 2003. *Tafsir Ibnu Katsir*. Jilid 2, Cetakan Kedua. Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi'i.
- Nur, Muhammad Tahmid. 2015. Kompensasi Kerja dalam Islam. *Jurnal Muamalah* Vol V No 2.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengukur Stress, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Priyatno, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: ANDI.
- Rahmasari, Lida. 2012. Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal UNAKI Majalah Ilmiah Informatika* Vol.3, Semarang.
- Risma Nike Yusmaniasri, Sasongko, Sri Wahjuni. 2015. *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Jember*.
- Ratnasari, Sri Langgeng. 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Assurance PT. Peb Batam*. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA.
- Ritawati, RA. 2015. Peran Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perbankan Syariah Palembang. *I-Finance* Vol. 1. No. 1.

- Rivai, Veithsal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sariakin dan Anwar. 2012. Intellectual intelligence (IQ) and Spiritual Intelligence (SQ) Contribution to the Effectiveness of Leadersip Model of Headmaster of Senior High School (SMA) in Kota Batu. *Jurnal Pendidikan Serambi Ilmu (Wadah Informasi Ilmiah dan Kreativitas Intelektual Pendidikan)*.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukidi. 2004. *Rahasia Hidup Sukses Bahagia: Kecerdasan Spiritual: Mengapa SQ Lebih Penting dari IQ dan EQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Tasmara, Toto. 2001. *Kecerdasan Ruhaniah (Transcendental Intelligence)*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis, Edisi 6, Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis, Edisi 6, Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Umar, Husein. 2005. *Riset SDM dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama,.
- Wahab dan Umiarso. 2011. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wirawam. 2009. *Evaluasi Kinerja dan Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zaini, Syahminan. 1995. *Jalur Kehidupan Manusia Menurut Al-Qur'an*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Zainudin bin Abdul Aziz Al-Malibari Al-Fanani. 1994. *Terjemah Fathul Mu'in, Jilid I*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Zohar dan Marshall. 2007. *SQ: Kecerdasan Spiritual*. Bandung: Mizan.
- Zunarti, Primanita. 2017. *Pengaruh Kehidupan Ekonomi, Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pasa BMT Bina Ummah Yogyakarta)*. SKRIPSI Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

<https://www.btn.co.id/id/Syariah-Home/Syariah-Data-Sources/Syariah-Video-and-Article/Penghargaan/ASR-2017-3> diakses pada 1 April 2018 pukul 11:01 WIB.

<https://www.ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan/publikasi/Pages/Laporan-Perkembangan-Kuangan-Syariah-2017.aspx> diakses pada 3 November 2018 pukul 20:02 WIB.

