PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU, BUDAYA KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Yogyakarta)

SKRIPSI

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

OLEH:

LARASATI
NIM: 15820081

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

PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU, BUDAYA KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Yogyakarta)

SKRIPSI

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

OLEH:

LARASATI
NIM: 15820081

DOSEN PEMBIMBING:
SOFYAN HADINATA, SE,. M.SC.
NIP: 19851121 201503 1 005

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

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : Jl. MarsdaAdisucipto, Telp (274) 589621, 512474, Fax. (274) 586117
E-mail: febi@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-428/Un.02/DEB/PP.00.9/02/2019

Skripsi/tugas akhir dengan judul: **"Pengaruh Kompetensi Individu, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Yogyakarta)"**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama	: Larasati
NIM	: 15820081
Telah dimunaqasyahkan pada	: 11 Februari 2019
Nilai Munaqasyah	: A-

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

TIM MUNAQASYAH
Ketua Sidang

Sofyan Hadinata, S.E.,M.Sc.,Ak.,CA
NIP. 19851121 201503 1 005

Penguji I

Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd.,M.Si
NIP. 19880524 201503 1 010

Penguji II

Jauhari Faradis, S.H.I.,M.A
NIP. 19840523 201101 1 008

Yogyakarta, 18 Februari 2019
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dekan,

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

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Larasati

Lamp : 1

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

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

Nama : Larasati

NIM : 15820081

Judul Skripsi : "Pengaruh Kompetensi Individu, Budaya Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Bank Muamalat Cabang Yogyakarta)"

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memeroleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

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

Wasaalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 1 Jumadil Akhir 1440 H
6 Februari 2019 M

Pembimbing

Sofyan Hadinata, SE., M.SC.
NIP: 19851121 201503 1 005

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Larasati

NIM : 15820081

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kompetensi Individu, Budaya Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Bank Muamalat Cabang Yogyakarta)"** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau 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.

Yogyakarta, 1 Jumadil Akhir 1440 H

6 Februari 2019 M

Penyusun

METERAI TEMPEL

00F8DAFF585854061

6000

ENAM RIBU RUPIAH

Larasati

NIM: 15820081

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama	: Larasati
Jurusan/Program Studi	: Perbankan Syariah
NIM	: 15820081
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:

"Pengaruh Kompetensi Individu, Budaya Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Yogyakarta)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan 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 : 6 Februari 2019
Yang Menyatakan,

(Larasati)

MOTTO

Sebaik-baik manusia adalah yang bermanfaat bagi orang lain.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT dan atas dukungan serta doa dari orang-orang tercinta.

Akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Saya persembahkan skripsi ini untuk:

Alm. Ayahanda dan Ibunda

Alm. JUWARI DAN TUMIRAH

Terimakasih telah memberiku do'a, kasih sayang, duungan, serta pengorbanannya hingga tiada tara. Hanya balasan doa yang dapat putrimu panjatkan dan beribu-ribu maaf atas segala sikap, tingkah laku serta tutur kata yang salah.

Keluargaku Simbah RIYADI, Alm SUNARTI dan Wanti

Kedua adikku IMAM MA'ARIF DAN GALIH RIDLO FATHURRAHMAN

Segala doa dan ridhomu adalah pintu suksesku

My Dear RIZA MUBAROK

Terimakasih atas segala doa, dukungan, semangat, bimbingan dan telinga yang tak pernah bosan untuk mendengar keluh kesahku.

Sahabat-sahabat Karibku

AINUN PUJI LESTARI, YUAN ADE LINTANG KURNIADITA, LUTFIANA NUR AZIZAH, WAFI WAFIROH, ANNISA KUMALA SARI

Pengalaman bersama kalian memberikan banyak manfaat dan pelajaran dalam kehidupanku

Teman-teman seperjuangan Perbankan Syariah 2015

Serta Almamater UIN Sunan Kalijaga

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi huruf atau kata-kata arab yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini menggunakan pedoman 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	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā’	B	Be
ت	Tā’	T	Te
ث	Śā’	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha’	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha’	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra’	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	S	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta’	T	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za’	Z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa’	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

دعتمةدّ	Ditulis	*Muta’addidah*
دعةّ	Ditulis	*‘iddah*

C. *Ta’Marbuttah*

Semua ta’ marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حةمك	Ditulis	*Hikmah*
ةلع	Ditulis	*‘illah*
ةمركا لأوايلء	Ditulis	*Karamah al auliya’*

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---َ ○---	Fathah	Ditulis	A
---ِ ○---	Kasrah	Ditulis	I
---ُ ○---	Dammah	Ditulis	U
لعف	Fathah	Ditulis	*Fa'ala*
ذرك	Kasrah	Ditulis	*Zukira*
ذيهب	Dammah	Ditulis	*Yazhabu*

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	*A*
اجهةيل	Ditulis	*Jahiliyyah*
2. fathah + ya' mati	Ditulis	*A*
ىسنت	Ditulis	*Tansa*
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	*I*
ميرك	Ditulis	*Karim*
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	*U*
رفضو	Ditulis	*Furud*

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	*Ai*
مكنيب	Ditulis	*Bainakum*
2. fathah + wawu mati	Ditulis	*Au*
وقل	Ditulis	*Qaul*

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Aposotrof

أأمتنّ	Ditulis	*a'antum*
أدعتّ	Ditulis	*u'iddat*
نئلمتركشد	Ditulis	*la'in syakartum*

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

ارقلنا	Ditulis	*Al-Quran*
الايقلس	Ditulis	*Al-Qiyas*

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyyah tersebut

الامّسلء	Ditulis	*As-sama'*
اس‌مّشل	Ditulis	*Asy-syams*

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	*Zawi al-furud*
أهل السّنة	Ditulis	*Ahl as-sunnah*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbal'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadirat Allah SWT. Atas nikmat, hidayah serta karunia-Nya pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat. 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 terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D., selaku rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, S.Ag, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Sofyan Hadinata, S.E., M.Sc., selaku dosen pembimbing akademik dan dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran serta memberikan motivasi selama penyusunan skripsi ini.

5. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk Penulis selama menempuh pendidikan.
6. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Orang tua tercinta Alm Bapak Juwari dan Tumirah serta keluarga atas segala doa, motivasi, dan dukungan, serta kasih sayang terbaik kepada penulis.
8. Teman-teman Prodi Perbankan Syariah 2015 terkhusus PS B atas kebersamaan dan kekompakan yang diberikan.
9. Teman-teman KKN Angkatan 96 Pakel kelompok 224
10. Sahabat-sahabatku yang selalu memberikan masukan dan motivasi, serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sampaikan satu per satu.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan mereka dengan karunia-Nya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Namun dengan kerendahan hati penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya. *Aamiin Yaa Rabbal Alaamiin.*

Yogyakarta, 21 Februari 2019

Hormat Saya

Larasati

15820081

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR ..... **ii**
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **iii**
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN ..... **iv**
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ..... **v**
MOTTO ..... **vi**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **vii**
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN ..... **viii**
KATA PENGANTAR ..... **xii**
DAFTAR ISI ..... **xiv**
DAFTAR TABEL ..... **xvi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xvii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xviii**
ABSTRAK ..... **xix**
ABSTRACK ..... **xx**

BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 8
C. Tujuan 8
D. Manfaat 8
E. Sistematika Pembahasan 10

BAB II KERANGKA TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS **12**
A. Landasan Teori 12
1. Kinerja Karyawan 12
2. Kompetensi Individu 14
3. Budaya Kerja 16
4. Insentif 19
B. Telaah Pustaka 24
C. Pengembangan Hipotesis 29
D. Kerangka Pemikiran 32

BAB III METODE PENELITIAN 33

A. Jenis Penelitian 33
B. Populasi dan Sampel..... 33
C. Definisi Operasional 34
D. Teknik Analisa Data 37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 44

A. Deskripsi Objek Penelitian 44
B. Statistik Deskriptif..... 45
C. Demografi Responden 46
D. Hasil *Pilot Test* 51
E. Analisis Data..... 55
F. Pembahasan 66

BAB V PENUTUP..... 76

A. Kesimpulan..... 76
B. Keterbatasan Penelitian 77
C. Saran 78

DAFTAR PUSTAKA..... 79

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Aset Bank Muamalat 6
Tabel 2.1 Ringkasn Penelitian Terdahulu 25
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif 45
Tabel 4.2 Rangkuman Demografi Responden 51
Tabel 4.3 Uji Pilot *Outer Loadings (Measurment Model)* 52
Tabel 4.4 Uji Pilot Nilai *Discriminant Validity (Cross Loading)* 54
Tabel 4.5 Uji Pilot *Composite Reliability* dan *Average Variance Extracted* ... 55
Tabel 4.6 *Outer Loadings (Measurment Model)* 56
Tabel 4.7 Nilai *Discriminant Validity (Cross Loading)* 58
Tabel 4.8 *Composite Reliability* dan *Average Variance Extracted* 60
Tabel 4.9 Nilai *R-Square* 61
Tabel 4.10 *Result For Inner Wight* 62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 32
Gambar 4.1 Data Jenis Kelamin Responden 47
Gambar 4.2 Usia Responden 48
Gambar 4.3 Jabatan Responden 49
Gambar 4.4 Lama Bekerja 49
Gambar 4.5 Pendidikan Terakhir 50
Gambar 4.6 Model Struktural 61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian I
Lampiran 2 Uji Pilot V
Lampiran 3 *Outer Loading* VI
Lampiran 4 Nilai *Discriminant Validity (Cross Loading) Indicator* VII
Lampiran 5 *Construk Reliability and Validity* VIII
Lampiran 6 Model Penelitian IX
Lampiran 7 *R-Square* IX
Lampiran 8 Korelasi Jalur IX
Lampiran 9 Data Responden Penelitian X
Lampiran 10 Hasil Kuesioner XII
Lampiran 11 Dokumentasi XVI
Lampiran 12 Wawancara XVII
Lampiran 13 *Curriculum Vitae* XVII

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) menjadi permasalahan pada perusahaan Perbankan Syariah, dimana perusahaan mengalami kesulitan dalam mencari SDM yang kompeten dan mumpuni. Hadirnya kompetisi bisnis jasa keuangan yang semakin ketat, menjadikan sebuah tantangan bagi perbankan syariah agar ikut serta bersaing dan berkontribusi dalam produktivitas perekonomian syariah dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Seseorang dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila ia memiliki pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, serta motivasi yang tinggi. Adapun penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi individu, budaya kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta.. Variabel independen (x) dalam penelitian ini adalah variabel kompetensi individu, budaya kerja, dan insentif. Sedangkan variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan. Untuk metode pengambilan sampel, menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* dengan sampel jenuh. Jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 51 responden. Data yang diperoleh, dianalisis menggunakan teknik *Partial Least Square* (PLS) melalui *software* SmartPLS. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemudian untuk variabel budaya kerja dan insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Yogyakarta.

Kata kunci: Kompetensi Individu, Budaya Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Human Resources are a problem for Sharia Banking Companies, where the companies have difficulty in finding competent and capable human resources. The presence financial services business competition, makes it a challenge for Islamic Banks to participate competitively and contribute to the productivity of the sharia economy by improving employee performance. Employees who have high performance, is if they have high knowledge, skills, abilities, and motivation. This study aims to analyze the influence of individual competencies, work culture, and incentives on employee performance at Bank Muamalat Yogyakarta Branch. The independent variable (x) in this study is the variable of individual competence, work culture, and incentives. While the dependent variable (Y) is employee performance. For sampling method using nonprobability sampling sampling technique with saturated samples. The number of samples used is 51 respondents. Data obtained were analyzed using Partial Least Square (PLS) techniques through SmartPLS software. From the results of the study it can be concluded that individual competencies do not affect employee performance, then for work culture variables and incentives positively and significantly influence the performance of Bank Muamalat Yogyakarta Branch employees.

*Keywords**:** Individual Competence, Work Culture, Incentives, Employee Performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Dalam setiap organisasi pemerintah dituntut untuk mengembangkan potensi sumber daya manusianya dan beradaptasi dengan berbagai macam perubahan. Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia (pegawai) merupakan elemen yang strategis dalam organisasi, pegawai merupakan sumber daya yang paling berharga (Komara, 21: 2009).

Salah satu permasalahan industri perbankan syariah di Indonesia adalah sumber daya manusia. Masalah yang terjadi yaitu pihak perbankan kesulitan untuk mencari SDM perbankan syariah yang kompeten dan mumpuni. Saat ini perbankan syariah mengambil pegawainya dari perbankan konvensional. Hanya sedikit SDM yang diambil dari lulusan perguruan tinggi syariah.[1]

Kompetisi bisnis jasa keuangan yang semakin ketat dengan adanya pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), menjadikan sebuah tantangan bagi perbankan syariah agar ikut serta bersaing dan berkontribusi

[1] www.kompas.com, diakses pada tanggal 10 Agustus 2017

dalam produktivitas perekonomian syariah dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya agar tercapai hasil yang optimal.[2]

Untuk mencapai hasil yang optimal, suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat hal tersebut, karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya (Umam, 2010: 186).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan kemampuan tertetu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakannya dan bagaimana mengerjakannya (Hersey, Blanchard, 1993: 83).

Menurut model *partner-lawyer* kinerja individu biasanya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan (kompetensi), kebutuhan, persepsi terhadap tugas, imbalan internal (insentif), eksternal dan persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja (Sinambela, 35: 2012).

Berdasarkan penjelasan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah adanya pemberian insentif yang merupakan salah satu bentuk imbalan atas kinerja yang telah dilakukan. Insentif

[2] www.republika.com, diakses pada tanggal 25 Oktober 2018

merupakan salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya (Sinambela, 108: 2012).

Insentif telah terbukti dapat bekerja dengan baik bagi karyawan dan perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya. Program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena dapat menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi (Moeheriono, 2014: 259).

Menurut penelitian Nusela (2012) insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sistem insentif yang efektif mengukur usaha karyawan dan penghargaan yang didistribusikan secara adil. Maka dari itu tujuan utama manajer memberikan insentif bagi karyawannya adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan terhadap proses dan hasil kerja sehingga bentuk penghargaan yang memotivasi karyawan untuk lebih maksimal atau lebih berprestasi dalam bekerja.

Selain insentif, terdapat juga kompetensi. Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang terdiri dari ketrampilan *(skills)*, pengetahuan *(kowledge)* serta atribut personal (*personal atttributs)* lainnya yang mampu membedakan seorang hanya dengan melakukan dan tidak melakukan (Sinambela, 35: 2012).

Hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas

pekerjaannya (*the right man on the right job).* Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia memang harus dikelola secara benar dan seksama agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal (Spencer, 1993: 10).

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya kerja. Budaya kerja adalah adalah suatu semangat tidak terlihat yang mengikat semua individu di dalam perusahaan untuk selalu bergerak dan bekerja sesuai dengan irama budaya kerja itu (Waruwu, 31: 2010).

Berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel budaya kerja dengan kinerja. Budaya memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku organisasi karena kepercayaan umum dan nilai membentuk asumsi dasar dan preferensi yang memandu perilaku ini. Budaya perusahaan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dan sikap dari para karyawannya terhadap konsumen, *supplier*, bahkan terhadap satu sama lainnya (Waruwu, 64: 2010). Budaya perusahaan sering menentukan kemampuan kinerja perusahaan dan dapat mengubah atau beradaptasi terhadap kondisi-kondisi baru (Moehariono, 2012: 358).

Menurut penelitian Maziah (2016), perusahaan dapat memberikan balas jasa secara langsung kepada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerjanya. Cara tersebut sangat efektif untuk mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerjanya. Tentu saja cara seperti ini disesuaikan dengan kemampuan organisasi atau perusahaan. Di samping itu, pemberian insentif harus memperhatikan dan disesuaikan dengan prinsip administrasi kepegawaian yaitu dalam memberikan balas jasa harus

didasarkan atas hasil atau prestasi yang dicapai dan besarnya tanggung jawab setiap karyawan dalam organisasi yang bersangkutan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian yang berbeda, serta alat analisis yang berbeda. Selain itu, belum ada penelitian sebelumnya yang menggunakan variabel x yang terdiri dari variabel insentif, kompetensi dan budaya kerja dalam satu kesatuan penelitian. Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa insentif, kompetensi dan budaya kerja merupakan faktor yang dapat menunjang kinerja karyawan. Ini berlaku bagi perusahaan manapun, termasuk Bank Muamalat.

Bank Muamalat merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang perbankan yang berdiri pada tanggal 1 November 1991 yang merupakan bank syariah pertama di Indonesia. Sejak tahun 2015, Bank Muamalat bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Sesuai dengan visinya yaitu “Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional (*Annual Report* Bank Muamalat Indonesia, 2017).

Untuk mencapai visinya, Bank Muamalat berfokus pada peningkatan biaya, penyelarasan arah bisnis dan optimalisasi biaya. Bank Muamalat selalu berusaha untuk menggali potensi setiap karyawan secara optimal baik untuk kemajuan karyawan itu sendiri, maupun untuk kontribusi optimal bagi pencapaian target perusahaan. Bank Muamalat terus berkomitmen untuk terus mengembangkan sumber

daya manusia yang berkompeten dan profesional berlandaskan nilai-nilai Islami, modern, dan profesional.

Berdasarkan informasi yang didapatkan, penyebab menurunnya jumlah karyawan Bank Muamalat yaitu disebabkan adanya penurunan jumlah aset yang dihasilkan, yang menjadikan Bank Muamalat mengurangi jumlah karyawannya. Berikut jumlah aset Bank Muamalat:

Tabel 1.1 Jumlah Aset Bank Muamalat

Tahun	Aset (%)
2014	62,410
2015	57,141
2016	55,786
2017	61,697

Sumber: *Annual Report* Bank Muamalat, Desember 2018

Jumlah aset Bank Muamalat mengalami penurunan dari tahun 2014 hingga tahun 2017. Penyebab menurunnya aset dikarenakan *non performing financing* (NPF) yang besar, permodalan yang menyusut hingga beban operasional yang tinggi.[3] Adanya penurunan aset tersebut, berdampak pada penutupan beberapa cabang yang kurang produktif serta pengurangan jumlah karyawanya. Menurut Direktur Utama Bank Muamalat, Endy Abdurrahman menjelaskan bahwa penutupan dilakukan guna optimalisasi perusahaan.[4]

[3] m.detik.com diakses pada tanggal 30 Januari 2019
[4] www.kontan.co.id, diakses pada tanggal 23 September 2018

Fakta tersebut, menjadi tantangan terbesar karyawan Bank Muamalat untuk meningkatkan kinerjanya agar keadaan Bank Muamalat menjadi lebih baik dan stabil. Mengingat bahwa karyawan merupakan penggerak jalannya organisasi, karyawan dituntut harus memiliki mobilitas yang tinggi serta profesionalitas dalam bekerja, karena peran karyawan sangat berpengaruh pada keberlangsungan bisnis perusahaan.

Setelah terjadinya performa Bank Muamalat yang menurun, karyawan dituntut untuk lebih menjaga stabilitas pekerjaan serta meningkatkan kualitas kerjanya agar dapat meningkatkan performa perusahaan menjadi lebih baik. Untuk dapat meningkatkan kinerjanya karyawan membutuhkan adanya kompetensi diri untuk berinovasi, membutuhkan insentif sebagai pemicu agar karyawan lebih termotivasi, serta nilai-nilai budaya kerja Islami yang dapat diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari.

Fakta inilah yang menyebabkan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Bank Muamalat Yogyakarta. Karena karyawan dituntut berperan dalam keberlangsungan perusahaan, peneliti ingin membuktikan lebih dalam terkait hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di Bank Muamalat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi Individu, Budaya Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Yogyakarta).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Yogyakarta?
2. Bagaimanakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Yogyakarta?
3. Bagaimanakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Yogyakarta?

C. Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Yogyakarta.

D. Manfaat

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Peneliti

a. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai perkembangan perbankan syariah di Indonesia beserta kondisi SDM perbankan syariah saat ini.

b. Mengetahui pengaruh kompetensi, budaya kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Manfaat yang diperoleh perusahaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Memperoleh informasi seputar perkembangan perbankan syariah beserta pentingnya aspek SDM sebagai *intagible asset* dalam mendukung kegiatan operasional perbankan syariah yang berkelanjutan.

b. Memperoleh pengetahuan bahwa aspek kompetensi individu, budaya kerja, dan insentif berperan penting dalam upaya peningkatan kinerja.

3. Manfaat Bagi Akademisi

Manfaat yang diperoleh pihak akademisi melalui hasil penelitian ini adalah sebagai bahan referensi dalam penelitian yang akan dilakukan serta sebagai referensi pendukung dalam sistem pembelajaran.

4. Manfaat Bagi Keilmuan

Manfaat yang diperoleh akademisi melalui hasil penelitian ini adalah untuk menambah literatur terkait perkembangan perbankan syariah dan kondisi Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aspek penting bagi peningkatan perkembangan industri keuangan perbankan syariah.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan adalah urutan penyajian setiap bab dalam penelitian secara terperinci, jelas, dan singkat, sehingga diharapkan mampu memudahkan dalam memahami penelitian ini. Pembahasan penelitian ini dijelaskan dalam lima bab, yaitu:

Bab I menguraikan latar belakang masalah yang mendasari dilakukannya penelitian. Rumusan masalah juga termasuk dalam bab ini dan dituangkan dalam bentuk pertanyaan penelitian untuk memfokuskan pembahasan. Tujuan serta manfaat penelitian yang merupakan alasan penting dari penelitian juga termasuk di dalam bab ini. Terakhir, bab I memuat sistematika pembahasan yang berisi sistematika penyajian hasil penelitian mulai dari awal hingga akhir penelitian, sehingga memudahkan pemeriksaan seluruh bagian penelitian.

Bab II memuat landasan teori yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diangkat oleh penulis serta teori pendukung lainnya yang berfungsi sebagai dasar penelitian mengenai kinerja karyawan, sehingga dapat disusun menjadi hipotesis. Telaah pustaka dalam bab ini menjelaskan tentang penelitian-penelitian terdahulu sebagai acuan dalam penelitian penulis. Selain itu, terdapat penjelasan perbedaan antara penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya. arti penting bab ini adalah untuk memperoleh pemahaman serta kerangka berpikir yang didasari teori untuk melakukan penelitian.

Bab III memuat gambaran cara atau metode yang digunakan menjawab persoalan yang diangkat dalam penelitian. Secara lengkap, bab ini menjelaskan jenis

penelitian, sifat penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

Bab IV menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian serta hasil analisis data yang lengkap dengan pembahasannya. Bab ini merupakan inti penelitian penulis yang memuat interpretasi dari hasil penelitian yang sudah diolah dengan analisis deskriptif, uji pilot test, uji *outer model, uji inner model*, serta pembahasan.

Bab V dalam penelitian ini memuat kesimpulan penelitian dan pengujian hipotesis yang ada pada bab IV. Pada akhir bab ini juga dicantumkan saran untuk pihak perusahaan dan semua pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini serta saran bagi penelitian selanjutnya. Bab V juga membahas mengenai keterbatasan penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi individu, budaya kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Bank Mumalat Yogyakarta. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan hubungan yang tidak signifikan antara kompetensi individu dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kompetensi tidak memengaruhi kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Yogyakarta. Bukan berarti karyawan Bank Muamalat tidak kompeten, melainkan dengan adanya riwayat pendidikan terakhir dan keilmuan yang jauh dari bidang perbankan, maka Bank Muamalat mengadakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang dapat meningkatkan pemahaman karyawan yang awalnya belum dimiliki sebelumnya.
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan adanya hubungan langsung dan positif antara budaya kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa karyawan Bank Muamalat memegang sumber-sumber nilai budaya untuk mencapai kinerja yang optimal, sesuai dengan visi yang dipegang oleh

Bank Muamalat dimana pengungkapan budaya perusahaan dirumuskan dalam sebuah visi dan misi.

3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan adanya hubungan langsung dan positif antara insentif dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan adanya insentif memengaruhi kinerja karyawan Bank Muamalat. Semakin besar insentif yang diberikan, maka karyawan akan semakin terdorong untuk melakukan kinerja yang maksimal. Begitupun sebaliknya, jika karyawan Bank Muamalat merasa insentif yang diberikan tidak sepadan dengan kerja keras yang dilakukan untuk perusahaan, karyawan akan menurun semangat kinerjanya.

B. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian masih memiliki beberapa keterbatasan yaitu:

1. Kuesioner disampaikan kepada responden melalui divisi umum di kantor Bank Muamalat, sehingga responden tidak mendampingi pada saat pengisian kuesioner. Peneliti tidak mengetahui apakah yang mengisi kuesioner benar-benar responden yang bersangkutan. Selain itu ada kemungkinan responden kurang memahami maksud dari pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner akan memberikan jawaban yang kurang sesuai dengan maksud pernyataan kuesioner.
2. Kuesioner hanya didistribusikan di Bank Muamalat Cabang Yogyakarta. Cakupan penelitian yang sempit menyebabkan hasil penelitian kurang dapat digeneralisasi.

C. Saran

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, diharapkan:

1. Sampel penelitian ini hanya berasal dari satu kantor Bank Muamalat yang ada di Yogyakarta, sehingga penelitian selanjutnya hendak dapat dilakukan dengan memperbanyak sampel dengan memperluas jumlah kantor bank syariah yang dijadikan objek penelitian.
2. Penelitian ini dilakukan pada lembaga perbankan syariah. Masih perlu dilakukan penelitian kembali pada populasi yang berbeda, misalnya perusahaan jasa, sektor perdagangan dan manufaktur atau lembaga keuangan selain di perbankan.
3. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Muamalat dengan status pekerjaan karyawan di berbagai bidang. Oleh karena itu, sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan responden dalam bidang pekerjaan yang sama dengan banyak bank untuk meminimalisir bias penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Annual Report Bank Muamalah Indonesia. 2017.

Al-Maraghi, Ahmad Musthafa. 1993. *Tafsir Al-Maraghi* (Terjemah), juz 15. Semarang: Toha Putra

Almomani, Al-Omari, Al-Momani, Omar. 2017. The Impact of Incentives on The Performance of Employee in Public Sector: Case Study in Ministry of Labor. *Europian Journal of Business and Management ISSN 222-1905* Vol 9 No 9 2017.

Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Ar-Rifa'I, Muhammad Nasib. 2008. *Taisiru al- Aliyyul Qadir li Ikhtishari Tafsir Ibnu Katsir*. Jakarta: Gema Insani.

Bambang, Sunuharyo Swasto. 2015. Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 2 No 2 Februari 2015.

Chepkemoi, Judith. 2018. Effect of Incentives on Employee Performance At Kenya Forest Service Uasin Gishu County. *IOSR Journal of Bussiness and Management* Volume 20, Issue 3. XI (March 2018).

Desiana, Candrawati Dian 2013. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 1 No 2 April 2013.

Gering, Supriyadi, dan Triguno. 2006. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah.* Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, Jakarta.

Ghozali, I dan Latan. 2012. *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart 2.0 M3.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2009. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 16.0. Edisi 4*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hadi, Syamsul. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Akuntansi Keuangan.* Yogyakarta: Ekonisia.

Hair, J.F. 2010. *Multivariate Data Analysis,* 7th edition. Pearson Prentice Hall.

Hqq, Najmy. 2016. *Jurnal Bisnis Manajemen* Volume 9 No. 1 Oktober 2016

Harsey, Paul, Keenteh H. Blanchard. 1986. *Management of Organizayional Guide to Effective Supervision.* California: Lifetime Learning Publications.

Jogiyanto dan Willy Abdillah. 2014. *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris.* Yogyakarta: BPFE

Kartika, Lucia Nurbani dan Agus Sugiarto. 2014. Pengaruh Tingkat Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Administrai Perkantoran. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Volume XVII No 1 April 2014.

Komara, Asmara Hendra. 2009. Pengaruh Strategi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas KIMPRASWIL Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis,* Vol.1, No 1 (49-63). Januari 2009.

Kusuma, Galih Candra, Mochamad Al Musadieq, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2015. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa imur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 21 No. 1 April 2015.

Kompas.com.

Lestari, Indah Dwi, dkk. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi dengan Kepuasan Kerja sebagai Varabel Moderating. *JOM FEKON* Vol. 1 No 2 Oktober 2014.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi Cetakan Pertama*. Malang: Remaja Rosda Karya.

Martini, Ida Ayu Oka, I Ketut Rahyuda, Desak Ketut Sintaasi, dan Putu Saroyeni Piartrini. 2018. The Influence of Competeny of Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *IOSR Journal of Business and Mangement* Volume 20, Issue 2. Ver. VIII (February, 2018), PP 29-37.

Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Mondy, R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2 Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.

m.kontan.co.id.

Najmy, Haqq. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (PT. Rahmat Jaya Perkasa Sidoarjo). *Jurnal Bisnis Manajemen* Volume 9 No. 1 Oktober 2016.

Nusela, Pipit. 2012. *Pengaruh Budaya kerja dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Bogor*. Skripsi IAIN Syekh Nurjati.

Paschal, Anozie Obinna dan Ismail Nizam. 2016. *Effects of Organisationa* Culture on Employee Performance: Case of Sinfapore Telecommunication. *International Journal of Accounting & Business Management* Vol 4 (No 1) April 2016.

Prawirosentono. S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: BPFE.

Republika.com.

Ruhana, Ika, Ivan Marga Pratama, dan Mochammad Al Musadieq. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Sejahtera Buana Trada Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol 27 No 2 Oktober 2015.

Sandra, Afirsta Diana. 2015. *Pengaruh Motivasi, Budaya kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang.* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro.

Santoso, Fahrul Budi. 2016. *Pengaruh Pemberian Insentif dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (PG. Madukismo Yogyakarta).* Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Pengembangan Keahlian.* Jakarta: Salemba Empat.

Septiyani, Lim Sanny. 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Individu dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Beta Setia Mega. *Jurnal Binus Business Review* Vol 4 No 1 Mei 2013: 247-284.

Shahzad. 2014. Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance. *International Journal of Commerce and Management,* 24 (3), 219-227.

Siagian, Sondang. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya.* Jakarta: Rineka Cipta.

Sinambela, Lijan Poltak.2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sinha, Smrita, Ajay Singh, Nisha Gupta, dan Rajul Dutt. 2010. *I*mpact of Work Culture on Motivation and Performance Level of Employees in Private Sector Companies. *Acta Oeconomica Pragensia,* 2010, *Vol.18, No.6, 49-67.*

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan.Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Spencer, Lyle M and Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work: Models for Superior Performance.* New Work: John Wiley & Sons.

Teijlingen, Edwin R.van dan Vanora Hundley. 2001. The Importance of Pilot Study. *Social Research Update,* UK.

Tsani, F Ahrul. 2013. Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Jendral Kementrian Luar Negeri. *Jurnal MIX* Vol 3 No 1 Februari 2013.

Umamah, Nurul Azmiatul. 2017. *Pentingkah Nilai Religi bagi Karyawan Bank Syariah.* Depok: STEI SEBI.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi.* Bandung: Pustaka Setia.

Umam, Moh Khoirul. 2015. *Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan (PT. BPR Syari'ah Artha Mas Abadi Pati)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo.

Waruwu, Fidelis E. 2010. *Membangun Budaya Berbasis Nilai: Panduan Pelatihan bagi Trainer*. Yogyakarta: Kanisius.

Wibowo. 2012. *Manajemen Perubahan*, Cetakan Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.

www.kompas.com.

Zaputri, R. A., Rahardjo, K., dan Utami,H. N. (2013). Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media. Grafika di Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*