

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN  
ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK  
SYARIAH  
(Studi Kasus Pada BPRS Dana Hidayatullah)**



**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:**

**GAMA SUKMA PERMANA  
NIM. 15820160**

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

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI DAN  
ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK  
SYARIAH  
(Studi Kasus Pada BPRS Dana Hidayatullah)**



**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:**

**GAMA SUKMA PERMANA**  
**NIM. 15820160**

**DOSEN PEMBIMBING:**

**JOKO SETYONO, S.E., M.Si**  
**NIP. 19730702 200212 1 003**

**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. Marsda Adisucipto, Telp (274) 589621, 512474, Fax. (274) 586117  
E-mail: febi@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

Nomor : B- 1126 /Un.02/DEB/PP.00.9/04/2019

Skripsi/tugas akhir dengan judul: **ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI, DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH (Studi Kasus Pada BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : GAMA SUKMA PERMANA  
NIM : 15820160  
Telah dimunaqasyahkan pada : Jumat, 05 April 2019  
Nilai Munaqasyah : A/B

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

**TIM MUNAQASYAH**  
**Ketua Sidang**

**Joko Setyono, S.E., M.Si.**  
NIP. 19730702 200212 1 003

**Penguji I**

**Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.**  
NIP. 19661119 199203 1 002

**Penguji II**

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

Yogyakarta, 15 April 2019  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dekan,



**Dr. H. Syarifah 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. Gama Sukma Permana

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 : Gama Sukma Permana

NIM : 15820160

Judul Skripsi : **“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta”**

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, 26 Maret 2019

Pembimbing

**Joko Setyono, S.E., M.Si.**

**NIP. 19730702 200212 1 003**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Gama Sukma Permana  
NIM : 15820160  
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta**” 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, 26 Maret 2019

Penyusun



**Gama Sukma Permana**  
**NIM. 15820160**

**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 : Gama Sukma Permana  
NIM : 15820160  
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:

**“Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Etos Kerja Islam  
terhadap Kinerja Bank Syariah (Studi Kasus pada BPRS Dana Hidayatullah  
Yogyakarta)”**

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 7 Mei 2019  
Yang Menyatakan,



(Gama Sukma Permana)

## **MOTTO**

“Tuhan tidak mewajibkan manusia untuk menang, sehingga kalahpun bukan dosa.  
Yang terpenting adalah seseorang BERJUANG atau TIDAK BERJUANG”

-Emha Ainun Nadjib-

“Kepuasan itu terletak pada usaha, bukan pada pencapaian hasil. Berusaha yang  
keras adalah kemenangan hakiki.”

“Mahatma Gandhi”

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya Bapak Sudibyو dan Ibu Wakhidah tercinta yang senantiasa memberikan doa dan limpahan kasih sayang yang tak ternilai harganya.

Untuk Kakakku Rian dan Dimas 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	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	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	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)

ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

### 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.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
الأولياء كرامة	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</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>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>

4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</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 yang Dipisahkan dengan Apostof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
شكرتم لئن	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

#### H. Kata Sandang Alif + Lam

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

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</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.
5. Bapak Joko Setyono, S.E., 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 BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta, yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian dan bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi responden.
9. Orang tua tercinta Bapak Sudibyo dan Ibu Wakhidah serta Kakak tersayang Rian dan Dimas, 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. Alin Maatita yang telah memberikan banyak ilmu berharga dalam hidup saya, semoga sukses selalu.
11. Dyah Restu Setiawati, Santika Ayu Setyawati, Raden Roro Firda Auliya, Rendy Triyanto dan Fadhila Ulfa sebagai tim sukses saya dalam

mengerjakan skripsi ini. Terimakasih atas semangat dan bantuannya selama ini, semoga kalian sukses selalu.

12. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah 2015, khususnya PS D yang telah bersama-sama menempuh pendidikan di bangku kuliah, semoga sukses selalu.
13. Sahabat-sahabat KKN 96 kelompok 33 Kriyan, Hargorejo, Kokap, Kulon Progo yang telah menjadi teman satu atap selama dua bulan.
14. 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, 26 Maret 2019

Gama Sukma Permana

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xix</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang</b> .....	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah</b> .....	<b>7</b>
<b>C. Tujuan dan Manfaat Penelitian</b> .....	<b>7</b>
<b>D. Sistematika Pembahasan</b> .....	<b>9</b>
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>11</b>
<b>A. Landasan Teori</b> .....	<b>11</b>
<b>1. Kinerja Karyawan</b> .....	<b>11</b>
<b>2. Budaya Organisasi</b> .....	<b>14</b>
<b>3. Kompetensi</b> .....	<b>19</b>
<b>4. Etos Kerja Islami</b> .....	<b>28</b>
<b>B. Telaah Pustaka</b> .....	<b>33</b>
<b>C. Pengembangan Hipotesis</b> .....	<b>38</b>
<b>D. Kerangka Pemikiran</b> .....	<b>41</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>43</b>
<b>A. Jenis dan Sifat Penelitian</b> .....	<b>43</b>

<b>B. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>43</b>
1. Jenis Pengumpulan Data .....	43
2. Teknik Pengumpulan Data .....	44
<b>C. Populasi dan Sampel Penelitian .....</b>	<b>45</b>
1. Populasi .....	45
2. Sampel .....	46
<b>D. Definisi Variabel Operasional .....</b>	<b>46</b>
<b>E. Teknik Analisis Data .....</b>	<b>50</b>
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>57</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	57
B. Deskripsi Karakteristik Responden .....	59
C. Hasil Penelitian .....	63
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	78
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>95</b>
A. Kesimpulan .....	95
B. Implikasi .....	95
C. Saran .....	96
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>98</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>I</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data SDM Perbankan Syariah berdasarkan Lulusan di Indonesia .....	3
Tabel 1.2 Data Jumlah Tenaga Kerja Perbankan Syariah di Indonesia Periode 2015-2018 .....	3
Tabel 2.1 Perbedaan Etos Kerja Non-agama dan Etos Kerja Islam.....	33
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 3.2 Skala Likert .....	47
Tabel 4.1 Usia Karyawan BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta .....	57
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir Karyawan BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta.....	58
Tabel 4.3 Masa Kerja Karyawan BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta .....	59
Tabel 4.4 Ringkasan Hasil Uji Instrumen Validitas.....	61
Tabel 4.5 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas .....	64
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Sminornov .....	65
Tabel 4.7 Hasil Uji Multiokolinearitas .....	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	70
Tabel 4.10 Hasil Uji R Square Regresi Linear Berganda .....	72
Tabel 4.11 Hasil Uji F (Simultan) .....	73
Tabel 4.12 Hasil Uji t (Parsial) .....	74
Tabel 4.13 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Budaya Organisasi.....	77
Tabel 4.14 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Kompetensi.....	80
Tabel 4.15 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Etos Kerja Islam .....	83

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Karyawan BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta .	56
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	65
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastiditas .....	69

## 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 Budaya Organisasi, kompetensi dan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara, dengan menggunakan sampel sebanyak 30 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 etos kerja Islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai thitung lebih kecil dari ttabel ( $-2,108 < 2,056$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,045 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa H1 dalam penelitian ini ditolak. Nilai thitung variabel kompetensi lebih kecil dari ttabel ( $1,494 < 2,056$ ). Sedangkan nilai signifikansi  $<$  dari tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ) yaitu sebesar  $0,147 > 0,05$ . Hal ini berarti bahwa H2 dalam penelitian ini ditolak. Nilai thitung variabel etos kerja Islam lebih besar dari ttabel ( $5,710 > 2,056$ ). Sedangkan nilai signifikansi  $<$  dari tingkat kepercayaan ( $\alpha$ ) yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa H3 dalam penelitian ini diterima.

**Kata kunci:** kinerja, budaya organisasi, kompetensi, etos kerja Islam

## **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 organizational culture, competence, and Islamic world ethic on the employee's performance at BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta.*

*This research is quantitative research. The data was collected through questionnaires and interviews, with 30 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 Islamic work ethic have a positive effect on the employee's performance. While organizational culture has a negative effect on the employee's performance and competence have no significant effect on the employee's performance. The t count value is smaller than t table ( $-2,108 < 2,056$ ) and the significance value is  $0.045 < 0.05$ . It means that H1 in this research is rejected. The value of the competency variable is smaller than ttable ( $1,494 < 2,056$ ). While the significance value  $>$  the level of trust ( $\alpha$ ) which is  $0,147 > 0,05$ . It means that H2 in this research is reject. The value of the variable is greater than ttable ( $5,981 > 2,056$ ). While the significance value  $<$  the level of trust ( $\alpha$ ) which is  $0,000 < 0,05$ . It means that H3 in this study is accepted.*

**Keywords:** *performance, organizational culture, competence, Islamic work ethic*

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perbankan syariah merupakan badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Perbankan syariah di Indonesia terus berkembang dan perkembangan perbankan syariah di Indonesia telah menjadi tolak ukur keberhasilan eksistensi ekonomi syariah. Hal ini terlihat dengan jumlah Bank Umum Syariah (BUS) telah mencapai 14 unit, Unit Usaha Syariah (UUS) mencapai 20 unit, dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dengan jumlah 168 unit. Memang, Jumlah ini mengalami peningkatan dibandingkan dengan tahun 2015 meskipun Unit Usaha Syariah mengalami penurunan jumlah unit . Namun, jumlah jaringan kantor perbankan syariah semakin menurun. Jika pada tahun 2015 jumlah kantor mencapai 2.747 unit, pada tahun 2018 jumlah ini mengalami penurunan menjadi 2.661 unit (OJK; 2018).

Dilihat dari menurunnya jumlah kantor Bank Umum Syariah dan Unit usaha Syariah di Indonesia hal ini membuktikan bahwa eksistensi perbankan syariah terus mengalami penurunan (OJK; 2018). Penurunan jaringan kantor bank syariah terjadi seiring dengan perlambatan kinerja bank syariah. Pada bank syariah, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan suatu perusahaan.

Meskipun mengalami penurunan kinerja, perbankan syariah baik itu BUS, UUS, maupun BPRS mengalami peningkatan jumlah sumber daya

manusia pada tahun 2018 dengan jumlah 61.387 pekerja, meningkat 0,8% dari tahun 2015 (OJK; 2018). Namun yang di sayangkan adalah masih ada tenaga profesional perbankan syariah yang diisi oleh SDM dengan dasar keilmuan bukan dari bidang ekonomi Islam. Hal ini masih kurangnya SDM perbankan syariah yang berlatar belakang syariah.

Syafi'I Antonio yang dikutip dari Willson Gustiawan (2011), menyatakan bahwa tantangan Bank Syariah untuk mengejar pertumbuhan dan variasi produk adalah ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten. Kompeten dalam hal ini adalah memahami perbankan secara teknis maupun Syariah. Namun, saat ini kondisi perbankan Syariah masih jauh dari kondisi yang ideal tersebut. Menurut Agustianto (2011), fakta menunjukkan bahwa sebagian besar SDM bank Syariah, terutama pada level menengah dan atas, adalah jebolan bank konvensional dengan berbagai motif. Diperkirakan 70 persen karyawan bank Syariah saat ini berasal dari bank konvensional dan latar belakang pendidikan non-syariah.

Menurut Riawan Amin (2009:159) kekurangan sumber daya manusia di perbankan syariah pada akhirnya dipasok oleh lembaga Pendidikan konvensional yang notabeneanya kurang memiliki pengetahuan mengenai aspek fiqh dari sistem perbankan syariah ini. Fenomena ini sudah terjadi bahkan sejak beberapa tahun yang lalu, sesuai data di bawah ini:

**Tabel 1.1 Data SDM Perbankan Syariah berdasarkan Lulusan di Indonesia**

Thn	SLTA	D3	S1 Ekonomi	S1 Hukum	S1 Fisip	S1 Pertanian	S1 Teknik	S1 Syariah	S2
2009	6,2	18,7	38,0	6,2	5,2	4,9	7,6	9,1	4,1
2008	5,3	12,1	39,1	7,2	6,8	6,3	9,2	8,6	5,3

Sumber: Data Statistik Perbankan Syariah bank Indonesia, 2010 dalam Amalia dan Arif (2013 :126)

Menurut Suroso Imam Zadjuli, guru besar Fakultas Ekonomi Universitas Erlangga, Surabaya, dalam 20 tahun ke depan dibutuhkan banyak tenaga kerja profesional Islami. Untuk merealisasikan pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan tenaga kerja Islami sebanyak 184.800 orang. Jumlah tersebut terdiri atas 8.400 tenaga doktor ilmu ekonomi Islam, 25.200 lulusan magister ekonomi Islam, lulusan sarjana sebanyak 50.400 orang, dan tenaga ahli madya 100.800 orang.

Jika dilihat dari data statistik kebutuhan perbankan syariah akan SDM (sumber daya manusia) yang dirilis oleh OJK pada tahun 2018 dari tahun ke tahun mengalami fluktuasi. Hal tersebut bisa dilihat dari data berikut ini:

**Tabel 1.2 Data Jumlah Tenaga Kerja Perbankan Syariah di Indonesia Periode 2015-2018**

Indikator	Jumlah Tenaga Kerja			
	2015	2016	2017	2018
<b>Bank Umum Syariah</b>	51.413	51.110	51.068	52.654
<b>Unit Usaha Syariah</b>	4.403	4.487	4.678	4.037
<b>BPRS</b>	5.102	4.372	4.619	4.696
<b>JUMLAH</b>	60.918	59.969	60.365	61.387

Sumber: Statistik Perbankan Syariah OJK 2018

Dengan terpenuhinya sumber daya manusia perbankan syariah akan mampu meningkatkan kinerja bank syariah tersebut. Maka dari itu perlu adanya prioritas lulusan bidang ekonomi syariah untuk bekerja pada Lembaga keuangan Islam.

Dalam beberapa tahun terakhir, pertumbuhan perbankan syariah terus mengalami peningkatan. Terutama Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Pertumbuhan aset BPRS seluruh Indonesia hingga tahun 2017 telah mencapai Rp 9,02 triliun atau setara dengan 11,37% yoy menjadi Rp 88,3 triliun. Hingga tahun 2018 aset Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) tumbuh dua digit dibandingkan periode yang sama di tahun sebelumnya, mencapai Rp127 triliun atau tumbuh 11,02% yoy (ekbis.sindonews.com).

Membahas tentang kinerja karyawan bank syariah tidak akan lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Maka dari itu, pihak-pihak yang terlibat dalam organisasi bank syariah harus cermat dalam mengamati Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada. Budaya organisasi merupakan salah satu bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan.

Budaya organisasi penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi karena budaya organisasi merupakan suatu cara kerja yang bermutu dan didasari oleh nilai yang bermakna, dan memberikan motivasi serta inspirasi untuk bekerja lebih baik. Budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi di mana hal itu menuntun

perilaku dari anggota organisasi itu sendiri (Wood, Wallace, Schermeborn, Hunt, Osborn, 2001).

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007). Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, menjelaskan mengenai kebutuhan aktualisasi diri. Aktualisasi diri ini merupakan kompetensi yang dimiliki oleh seorang manusia. Apabila kompetensinya baik, maka kinerja pun akan meningkat (Veitzhal Rivai, 2009).

Faktor lain selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan bank Syariah adalah etos kerja islami. Tasmara (2002) menjelaskan etos kerja seorang muslim adalah semangat untuk menapaki jalan yang lurus. Al-Quran mengajarkan keyakinan yang berkaitan dengan komitmen terhadap pekerjaan dan tidak mengizinkan perilaku kerja yang bertentangan dengan etik seperti mengemis, bermalas-malasan, tidak memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya, dan melakukan aktivitas yang tidak produktif.

Hasil penelitian terdahulu mengenai budaya organisasi yang dilakukan oleh Chen dalam jurnalnya yang berjudul "*In Search of Sustained Competitive Advantage: The Impact of Organizational Culture, Competitive Strategy and Human Resource Management Practices on firm Performance*" menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan

terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hayatul Muthmainah Rusmahafi (2016) dalam skripsinya yang berjudul “*Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Ternate*” menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lainnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudistira dan Siwantara dalam jurnal yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Ketua Koperasi dan Kompetensi Kecerdasan Emosional Manajer Koperasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer Koperasi di Kabupaten Buleleng*” menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Kemudian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Bagus Mohamad Ramadhan dalam jurnal yang berjudul “*Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun*” menunjukkan bahwa etos kerja islami pada pedagang muslim di Pasar Besar Madiun berdampak positif terhadap kinerja bisnis dilihat dari peningkatan omset yang diperoleh, laba usaha, pangsa pasar, serta jumlah tenaga kerja yang bertambah.

Berdasarkan fenomena diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja perbankan Syariah sangat dipengaruhi kualitas dan kuantitas SDM yang diseleksi dengan baik. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai budaya organisasi, kompetensi karyawan, dan etos kerja islami dengan menuangkannya dalam skripsi dengan judul “**Pengaruh**

**Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus pada BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta)”.**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta?
3. Apakah Etos Kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta?

**C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

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

1. Menguji dan menganalisis apakah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kompensasi, dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta.
2. Mengetahui seberapa besar signifikansi pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan etos kerja islami secara parsial terhadap Kinerja karyawan BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta.

3. Mengetahui seberapa besar tingkat signifikansi budaya organisasi, kompetensi, dan etos kerja islami secara simultan berpengaruh pada Kinerja karyawan BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan, penulis berharap agar hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

1. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.

2. Bagi Bank-Bank Syariah di Indonesia

Sebagai tinjauan yang dapat dijadikan informasi untuk merekrut pegawai. Diharapkan dapat meningkatkan kesadaran bank bank syariah bahwa kompetensi, budaya organisasi, dan etos kerja islami sangat penting bagi kinerja pegawai.

3. Bagi Masyarakat umum

Sebagai Informasi tentang bagaimana pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan etos kerja islami sumber daya manusia yang baik terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Baik sebagai nasabah, maupun calon nasabah yang akan memilih bank syariah sebagai institusi keuangan kepercayaan mereka.

4. Bagi Mahasiswa Perbankan Syariah

Sebagai informasi bagaimana kompetensi, budaya organisasi, dan etos kerja islami menjadi modal dan pembeda bagi SDM perbankan syariah dan yang tidak. Serta mengetahui bagaimana penerapan budaya organisasi,

kompetensi, dan etos kerja yang Islami di bank syariah, dalam hal ini BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta.

#### 5. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi penulis tentang pentingnya kompetensi, budaya organisasi, dan etos kerja islami bagi kinerja bank syariah itu sendiri. Selain itu sebagai salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan jenjang sarjana.

### **D. Sistematika Pembahasan**

Penyusunan skripsi ini dilakukan dengan mengklarifikasi pembahasan pada beberapa bagian yang terdiri dari lima bab, yaitu:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini memuat penjelasan tentang penjelasan yang bersifat umum. Adapun dengan pokok pembahasan dalam bab ini meliputi latar belakang masalah dan rumusan masalah, serta meliputi tujuan penelitian. Pokok pembahasan yang terakhir adalah sistematika penulisan.

#### **BAB II : KERANGKA TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab ini memuat landasan teori yang digunakan oleh penyusun dalam menyelesaikan rumusan masalah yang disusun pada BAB I. Pokok pembahasan dalam bab ini meliputi: landasan teori, pengembangan hipotesis dan kerangka berfikir.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian. Adapun cakupan dalam metode penelitian tersebut adalah objek penelitian, metode pengambilan sampel, hingga metode analisa data.

#### **BAB IV : PEMBAHASAN DAN ANALISA DATA**

Bab ini berisi tentang pembahasan dan analisis dari pengelolaan data yang didapat selama melakukan penelitian, baik analisis data secara deskriptif maupun analisis hasil pengujian hipotesa yang dilakukan.

#### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini memaparkan kesimpulan dan saran dari hasil analisis data yang berkaitan dengan penelitian.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada pengaruh variabel budaya organisasi, kompetensi dan etos kerja Islami terhadap variabel kinerja karyawan BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta. Hal ini berarti bahwa  $H_1$  dalam penelitian ini ditolak.
2. Variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta. Hal ini berarti bahwa  $H_1$  dalam penelitian ini ditolak.
3. Variabel etos kerja Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta. Hal ini berarti bahwa  $H_3$  dalam penelitian ini diterima.

#### **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 budaya organisasi dan kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Dana Hidayatullah

Yogyakarta, maka usaha yang dapat dilakukan pihak manajemen adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja Islam, maka etos kerja Islam yang sudah baik sangat penting untuk dipertahankan dan diperkuat untuk mendukung kinerja karyawan lebih maksimal dalam bekerja.
2. Di samping etos kerja Islam, faktor budaya organisasi dan kompetensi sangatlah penting bagi kinerja karyawan. Kompetensi sendiri tidak hanya didapatkan di bangku pendidikan saja yang kemudian di implementasikan di ranah profesionalitas. Namun alangkah baiknya profesi itu sejalur dengan bidang ilmu yang dikuasai oleh seorang karyawan. Oleh karenanya BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta memutuskan untuk mengadakan pelatihan karyawan barunya yang notabene memiliki disiplin ilmu yang beragam. Tujuannya yaitu agar BPRS Dana Hidayatullah memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dalam bidang kerjanya di samping kualitas akhlak dan religiusitasnya. Kemudian juga budaya organisasi yang baik mampu memberikan pengaruh yang baik pula bagi individu-individu yang ada di dalam organisasi tersebut. Sehingga membangun budaya organisasi yang baik diperlukan integritas dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan-karyawannya.

### **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 BPRS Dana Hidayatullah Yogyakarta, penelitian ini dapat meningkatkan kinerjanya lebih maksimal lagi. Karyawan dalam menghadapi pekerjaannya diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan cara kerja yang berlaku diperusahaan. 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, agar 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

- A.Riawan Amin, 2009, *Menata Perbankan Syariah di Indonesia*, UIN Press Jakarta.
- Agustianto (2011), Mencetak SDM Bank Syari'ah yang Berkompeten, <http://shariaeconomics.wordpress.com/2011/02/26/mencetak-sdm-bank-syari'ah-yang-berkompeten-2/>, diakses tanggal 9 Oktober 2018
- Ali, J.A. and Al-Owaihian, A. 2008. "Islamic work ethic: a critical review" *CrossCultural Management an International Journal*. Vol. 15 No. 1.
- Amalia, Euis, dkk (2010), Laporan Penelitian Peta Potensi SDM Ekonomi Islam pada PTAI dan PTU (Analisis Kurikulum, Model Pembelajaran, dan Hubungannya dengan Kompetensi SDM pada Industri Keuangan Syariah di Indonesia), Jakarta, *Lembaga Penelitian Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah*.
- Amanda, 2015, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Roda Pasifik Mandiri Semarang, *Jurnal Manajemen UDINUS* (2015), hal:1-15.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT.RafikaAditama.
- Ar-Riva'i, Muhammad Nasib, 2001, *Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir*, Jilid 2, cetakan pertama, Gema Insani Press, Jakarta.
- Ash-shawi, Shalah & Abdullah al- Mushlih, 2011 "*Fikih Ekonomi Keuangan Islam*", Daarul Haq, Jakarta.
- Asifuddin, Ahmad Janan. 2004. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Citra, dkk. 2018. Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang. *Jurnal Ekonomi Syariah* (2018). Vol. 3, No.2
- Dharma, Agus, 2003, "*Manajemen Supervisi*", Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Donnelly Gibson Ivancevich, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses* (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2002).
- Evanita, Leny, (2013). *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping*. Tesis. Universitas Esa Unggul Jakarta.

- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustiawan, Willson (2009), "Menyiapkan Sumber Daya Insani Sebagai Motor Penggerak Ekonomi Syariah", <http://blogs.unpad.ac.id/willson>, diakses tanggal 9 Oktober 2018.
- Hakim, Lukman, 2016. *Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*. Universitas Muhammadiyah Surakarta: Surakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P., Drs., H., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, cet.IX. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007.
- Ismail, dkk, 2009. "Relationship Between Occupational Stress, Emotional Intelligence and Job Performance: An Empirical Study in Malaysia".
- Ismail, dkk. 2010. "Occupational Stress Features, Emotional Intelligence and Job Satisfaction: An Empirical Study in Private Institutions of Higher Learning. *Dalam Scientific e-journal of Management Science, Venezuela: Foundation Unamuno*.
- Ja'far, Abu. 2009. *Tafsir Ath-Thabari*. Terjemahan oleh Ahsan Askan. Jakarta: Pustaka Azzam.
- Kartajaya, Hermawan, 2006, *Syariah Marketing*, Mizan Media Utama, Bandung.
- Kotter, Jhon P and James L. Heskett, *Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja* (Pen.), Drs, Benyamin Molan, Jakarta: PT. Prenhallindo, 1997
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis Edisi 3*. Jakarta: Erlangga.
- Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama RI, 2014, "*Tafsir Al-Qur'an Tematik*", Cetakan Pertama, Jilid 5, Kamil Pustaka, Jakarta.
- Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama RI, 2014, "*Tafsir Al-Qur'an Tematik*", Cetakan Pertama, Jilid 6, Kamil Pustaka, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- Nurwahid, dkk. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Regional office III. *Jurnal Ekonomi* (2017). Vol. 4, No.

3.

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.

Otoritas Jasa Keuangan (OJK). 2018. *Statistik Perbankan Syariah Periode Oktober 2018*. Jakarta: Otoritas Jasa Keuangan.

Pratiwi, Lian: Sulistyio Agung. 2015. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat dan BNI Syariah Cabang Jember dan Banyuwangi". Jember: Fakultas Ekonomi UNEJ.

Priantina, Anita. 2013. Perjalanan Perbankan Syariah di Indonesia(Habis). <http://ramadan.detik.com/read/2013/08/18/075234/2333137/1522/>. 12 Desember 2015

Priyatno, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: ANDI.

R Palan, 2008, "Competency Manajemen: Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia".

Rahmatika, Ika. 2014. *pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan(studi di Bank BNI Syariah cabang Bogor*. Skripsi. Jakarta:fakultas syariah dan hukum UIN Syarif Hidayatullah.

Rivai, Veitzhal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.

Robbins, Stephen P and arry Coulter., *manajemen Jilid I. (Pen.)*, T. Hermaya. Jakarta: PT. PreHallindo, 1999.

Robbins, Stephen.P. dan Mary Coulter.(2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. INDEKS Kelompok Gramedia.

Rosyidi, Mochammad Anwar., 2007, *Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Malang*, Skripsi FE Universitas Brawijaya Malang.

Rusmahafi, Hayatul. *Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Jakarta: fakultas ekonomi dan bisnis UIN Syarif Hidayatullah.

Sedermayanti, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta*

- Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan* (Bandung: Refrika Aditama, 2011), h. 79.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis, Edisi 6, Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinamo, Jansen, 2009, “8 Etos Kerja Dalam Bisnis”, Institut Darma Mahardika, Jakarta.
- Schein, E.H. 1992. *Organizational Culture and Leadership, 2nd ed, San Francisco, CA: Jossey Bass*.
- Sindoro, Alexander, Drs., Manajemen, Jilid I. Jakarta: PT. Prenhallindo, 1996.
- Srimulyani dan Murti, 2013, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun, *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 1, No.1, Februari 2013.
- Sugiyarti, 2012, Pengaruh Lingkungan Kerja Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 45 Semarang), *Jurnal Serat Acitya Universitas 17 Agustus 45*, Vol. 2, No. 2 (2012).
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani
- W. Roe, Leslie and Llyod, L. Byars, *Management Skills and Application Tenth edition*, New York, McGraw-Hill Irwin, 2003.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, Jakarta: Rajawali Pers, 2007.
- Wirawan, M.S.L., Sp.A M.M. Drs, *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat, 2007
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja, Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta.
- Zadjuli, Suroso Imam (2010), *Penyediaan Sumber Daya Manusia yang Handal sebagai Pondasi Berkembangnya Ekonomi Syariah*, Paper disampaikan pada Seminar Awal Tahun Masyarakat Ekonomi Syariah, Jakarta