

**PENGARUH KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI MENURUT
STEPHEN P ROBBINS DAN TIMOTHY A JUDGE TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

(Studi kasus pada PT BPRS Sukowati Sragen)



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

OLEH:

SOLEKHAN

NIM: 16820128

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

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

2020

**PENGARUH KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI MENURUT
STEPHEN P ROBBINS DAN TIMOTHY A JUDGE TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (Studi kasus pada PT BPRS Sukowati Sragen)**



SKIRPSI

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

OLEH:

SOLEKHAN

NIM: 16820128

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**



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-887/Un.02/DEB/PP.00.9/12/2020

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI MENURUT STEPHEN P ROBBINS DAN TIMOTHY A JUDGE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT BPRS SUKOWATI SRAGEN)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SOLEKHAN
Nomor Induk Mahasiswa : 16820128
Telah diujikan pada : Kamis, 19 November 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
SIGNED

Valid ID: 5fe2ab0f681fa



Penguji I
Joko Setyono, SE., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 5fd973f750ff4



Penguji II
Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 5fe0701130d1e



Yogyakarta, 19 November 2020
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 5fe2bf1f30d06



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Solekhan

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 perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Solekhan

NIM : 16820128

Judul Skripsi : “Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Menurut Stephen P Robbins Dan Timothy A Judge Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT BPRS Sukowati Sragen)”

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 di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 24 September 2020

Pembimbing

JAUHAR FARADIS, S.H.I., M.A.

NIP: 19840523 201101 1 008

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Solekhan
NIM : 16820128
Prodi : Perbankan Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Menurut Stephen P Robbins Dan Timothy A Judge Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT BPRS Sukowati Sragen)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya 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 penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 28 Oktober 2020

Penyusun,



Solekhan
NIM. 16820128

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

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

Nama : Solekhan
NIM : 16820128
Jurusan : 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 Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Menurut Stephen P Robbins dan Timothy A Judge Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT BPRS Sukowati Sragen)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ 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 pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 28 Oktober 2020

Yang menyatakan,



Solekhan

NIM.16820128

MOTTO



**Ilmu Dan Bakti Ku Berikan Adil Dan Makmur Ku Perjuangkan.
Bergerak Maju Atau Mati Dalam Diam, Mundur Selangkah
Adalah Salah Satu Bentuk Penghianatan**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Tuhan semesta alam, atas limpahan nikmat dan kesempatan serta iringan doa dari orang-orang terkasih, pada akhirnya sebuah proses panjang dalam menyusun skripsi ini mampu terselesaikan. Dengan ucapan hamdalah, skripsi ini saya persembahkan untuk

Kedua orang tua tercinta

Bapak Suhardi dan Ibu Rukiyem

Yang selalu mengajarkan bahwa usaha adalah kunci dari segala hal, dan doa adalah pintunya. Teruntuk saudara-saudari ku tercinta, kedua kakak ku Mbak Eka beserta keluarga, Mas Soleh beserta keluarga yang telah membantu membiayai kuliah hingga kini saya mampu menapakkan kaki untuk berdiri sendiri. Semangat dan rasa cinta itu tidak perlu diutarakan dalam bingkai kalimat maupun kata-kata, namun penulis yakin dalam diam ada lantunan doa yang terus menerus terpanjatkan.

Untuk Ust Andri Efriadi, pengasuh sekaligus kiyai saya di jogja, yang tidak henti-hentinya memberikan keberkahan dan semangat juang, mendidik tanpa rasa pamrih dan karena beliau adalah figur pengabdian umat sejati yang menjadi inspirasi bagi saya untuk terus menerus menebar kesederhanaan dan manfaat di manapun kaki berpijak.

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	'	Apostref

ي	Ya	Y	Ye
---	----	---	----



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعدّدة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدّة		<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>
علّة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمة الأولياء	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>

ذکر	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

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

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

الْقُرْآنُ	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَاسُ	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

السَّمَاءُ	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْسُ	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

الْفُرُوضُ ذَوِي	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
السُّنَّةِ أَهْلُ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah tuhan semesta alam, atas limpahan nikmat yang beribu banyaknya hingga nampaknya tak sedikitpun mampu kita hitung. Sholawat serta salam, selalu kami sanjungkan kepada nabi akhir zaman, nabi agung Muhammad SAW, seorang figur pemimpin sejati dan sang penyelamat umat dari penindasan hawa nafsu. Semoga kita menjadi umatnya yang akan mendapatkan syafaat di hari akhir kelak, *amin ya robbal alamin*.

Skripsi ini bukan merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, namun sebagai langkah awal untuk menciptakan karya-karya baru dan lebih dinamis lagi. Tugas akhir ini tidak mungkin bisa saya selesaikan dengan sendirinya, melainkan ada banyak sekali manusia-manusia hebat yang dengan tangan terbuka memberikan bantuan tenaga serta pikiran. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Phill Al Makin, S.Ag. M.A selaku rektor UIN Sunan Kalijaha Yogyakarta
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag, M.Ag selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Ibu Ruspita Rani Pratiwi, S,Psi, M.M/ selaku ketua prodi Perbankan Syariah
4. Bapak Jauhar Faradis S. H. I M. A selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh dedikasi serta pemberian pelatihan dan dukungan sari awal proses skripsi sampai tahan akhir skripsi.
5. Bapak Izra Berakon, M.Sc. selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memotivasi mahasiswa agar menjadi pribadi yang unggul dibidangnya masing-masing dan memberikan semangat dari awal perkuliahan dimulai hingga dalam proses penyelesaian skripsi ini.

6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT BPRS Sukowati sragen yang telah menerima saya untuk mengajukan penelitian dan membantu dalam segala hal.
7. Korp Platinum, sebuah keluarga baru yang kami miliki dalam segala hal. Mengajarkan kepada kami untuk memulai dari sahabat, hingga berakhir pada kata sahabat.
8. PMII Rayon Ekuilibrium, tempat bernaung, rumah, istana, dan keluarga yang tidak mungkin bisa dilupakan. Atas pengabdian yang telah diberikan, segala upaya tidak mampu penulis berikan untuk mengganti segala jasa yang telah PMII Rayon Ekuilibrium berikan.
9. Keluarga besar Forum Nasional Mahasiswa EkonoI dan Bisnis Islam, yang telah memberikan kesempatan untuk bergabung dan berproses bersama, setelah ini masih banyak tanggungjawab yang harus kita selesaikan secara bersama-sama
10. Dewan Eksekutif Mahasiswa FEBI, tempat dimana rasa dan mental diadu dalam progres profesionalime yang tinggi. Terimakasih atas kesempatannya.
11. Keluarga PS 16, kepada siapapun yang sampai saat ini belum mendapatkan apa yang diinginkan, tetaplah semangat jangan biarkan rasa iri memenuhi sebagian besar hati. Ingat lah, suatu saat nanti kita akan bertemu kembali dalam moment reuni yang dinanti oleh siapapun.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka, akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini tidak hanya menjadi syarat administrasi belaka atau tertumpuk berdebu dalam tumpukan berkas namun lebih dari itu mampu memberikan manfaat kepada siapapun yang membacanya

Yogyakarta 25 September 2020

Hormat Saya



Solekhan

NIM: 16820128



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
SURAT PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH.....	1
B. RUMUSAN MASALAH	8
C. TUJUAN PENELITIAN DAN MANFAAT PENELITIAN.....	8
D. SISTEMATIKA PEMBAHASAN.....	10
BAB II KERANGKA TEORI.....	12
A. LANDASAN TEORI	12
1. PERBANKAN SYARIAH.....	12
2. BUDAYA ORGANISASI	17
3. KINERJA KARYAWAN	33
B. TELAAH PUSTAKA.....	40

C. KERANGKA PEMIKIRAN	46
D. PENGEMBANGAN HIPOTESIS	48
1. Pengaruh Inovasi Dan Keberanian Pengambilan Risiko Terhadap Kinerja	48
2. Pengaruh Perhatian Terhadap Detail Terhadap Kinerja	50
3. Pengaruh Orientasi Pada Hasil Terhadap Kinerja Karyawan	51
4. Pengaruh Orientasi Pada Orang Terhadap Kinerja Karyawan	52
5. Pengaruh Orientasi Pada Tim Terhadap Kinerja Karyawan	54
6. Pengaruh Keagresifan Terhadap Kinerja Karyawan	56
7. Pengaruh Kemantapan/Stabilitas Terhadap Kinerja Karyawan	57
BAB III METODE PENELITIAN	59
A. Jenis Penelitian.....	59
B. Waktu Dan Tempat Penelitian.....	59
C. Jenis Dan Sumber Data	59
D. Populasi Dan Sampel.....	60
E. Metode Pengumpulan Data.....	61
F. Definisi Operasional Variabel	63
G. Instrumen Data.....	66
H. Teknik Analisis Data.....	67
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	73
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	73
B. Analisis Deskriptif Responden	75
C. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas	78
1. Uji validitas	78
2. Uji reliabilitas	84
D. Hasil Uji Asumsi Klasik	85
1. Uji Normalitas	85
2. Uji Multikolonieritas.....	85
3. Uji Heteroskedastisitas.....	87

E. Uji Regresi Linier Berganda	88
F. Hasil Uji Hipotesis	90
1. Uji koefisien determinasi (R^2)	90
2. Uji F	91
3. Uji T (t-test).....	92
G. Pembahasan hasil penelitian	97
1. Pengaruh inovasi dan keberanian mengambil risiko terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen	97
2. Pengaruh perhatian terhadap detail terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Sukowati sragen.....	100
3. Pengaruh berorientasi pada hasil terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen	102
4. Pengaruh berorientasi pada manusia terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Sukowati Sragen	105
5. Pengaruh berorientasi pada tim terhadap kinerja karyawan	107
6. Pengaruh agresifitas terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Sukowati Sragen	109
7. Pengaruh variabel stabilitas terhadap kinerja pegawai di PT BPRS Sukowati Sragen	111
BAB V PENUTUP	115
A. Kesimpulan.....	115
B. Keterbatasan penelitian	116
C. Saran.....	117
DAFTAR PUSTAKA	120
LAMPIRAN	I

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Budaya Kuat VS Budaya Lemah.....	30
Tabel 3.1 Skala Likert	62
Tabel 4.1 Karakteristik Lama Bekerja	75
Tabel 4.2 Karakteristik Jenis Kelamin	76
Tabel 4.3 karakteristik Usia.....	76
Tabel 4.4 Uji Validitas Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko.....	79
Tabel 4.5 hasil Uji Validitas Variabel Perhatian Terhadap Detail	79
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Berorientasi Pada Hasil	80
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Berorientasi Kepada Manusia.....	80
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Berorientasi Pada Tim.....	81
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Agresifitas	82
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Stabilitas	82
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	83
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	84
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	85
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolonieritas.....	86
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	87
Tabel 4.16 Regresi Linier Berganda	88
Tabel 4.17 Uji Hipotesis.....	91
Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	92
Tabel 4.19 Hasil Uji T.....	93
Tabel 4.20 Detail Jawaban Variabel Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko.....	97
Tabel 4.21 Detail Jawaban Variabel Perhatian Terhadap Detail	100
Tabel 4.22 Detail Jawaban Variabel Berorientasi pada Hasil.....	103
Tabel 4.23 Laporan Aset BPRS Sukowati Sragen	104
Tabel 4.24 Detail Jawaban Variabel Berorientasi pada Manusia	105
Tabel 4.25 Detail Jawaban Variabel Berorientasi pada Tim	108
Tabel 4.26 Detail Jawaban Variabel Agresifitas.....	110
Tabel 4.27 Detail Jawaban Variabel Stabilitas	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar3.1 Kerangka Pemikiran.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPRS.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BPRS.....	74



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	I
Lampiran 2	VII
Lampiran 3	XVI
Lampiran 4	XXXII
Lampiran 5	XXXVI
Lampiran 6	XXXVII



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen. Penelitian ini bersifat studi kausal yang bertujuan untuk mengetahui apakah satu variabel dapat mempengaruhi variabel lain. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 33 karyawan. Teknik pengambilan sampelnya adalah *purposive sampling*. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dan wawancara sebagai data pelengkap. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda dengan IBM SPSS 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik budaya organisasi yang berjumlah tujuh memiliki pengaruh yang berbed-beda. Inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, berorientasi pada tim, berorientasi pada manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT BPRS Sukowati sragen. Sedangkan berorientasi pada hasil, stabilitas, dan agresifitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen.

Kata Kunci: inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil, berorientasi pada tim, berorientasi pada manusia, agresifitas, stabilitas dan kinerja karyawan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to determine the characteristics of organizational culture on the performance of employees of PT BPRS Sukowati Sragen. This research is a causal study which aims to determine whether one variable can influence other variables. The population in this study amounted to 33 employees. The sampling technique was purposive sampling. The data in this study were obtained through questionnaires and interviews as complementary data. The data analysis method used in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, and multiple linear regression analysis with IBM SPSS 22.

The results showed that the characteristics of the organizational culture, amounting to seven, have different influences. Innovation and courage to take risks, attention to detail, team-oriented, human-oriented do not have a significant effect on employee productivity of PT BPRS Sukowati Sragen. Meanwhile, results-oriented, stability, and aggressiveness have a significant effect on the employee performance of PT BPRS Sukowati Sragen.

Keywords: innovation and courage to take risks, attention to detail, results-oriented, team-oriented, human-oriented, aggressiveness, persistence and employee performance

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Suatu intitusi/perusahaan/organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan perusahaan dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap organisasi. Perkembangan perbankan syariah dari tahun ketahun berkembang dengan pesat.

Berdasarkan data Kontan.co.id, sepanjang kuartal III 2019, akibat tekanan ekonomi, bisnis perbankan syariah Tanah Air berpotensi mencatatkan pertumbuhan positif. Sebagai contoh, PT Bank Syariah Mandiri (BSM) berhasil mencapai peningkatan pembiayaan tahunan sebesar 13% (dari Rp65,06 triliun menjadi Rp73,55 triliun) berdasarkan laporan keuangan bulanan per September 2019. BSM masih fokus pada pendidikan, kesehatan dan pembiayaan rantai pasok. Per September 2019, pendapatan dana pihak ketiga (DPK) meningkat 9,98% year-on-year menjadi Rp90,49 triliun. Data pertumbuhan pembiayaan dalam

Statistik Perbankan Syariah (SPS) Juli 2019 meningkat 12,4% atau menjadi Rp 334,36 triliun dibandingkan Juli 2018 di angka Rp 297,42 triliun. Atau jika membandingkan dengan penyaluran pembiayaan sepanjang tahun 2018 yaitu Rp 320,19 triliun hingga Juli 2019 ini tumbuh 4,4%.

Pada masa ini, perusahaan termasuk bank diharuskan untuk mampu terus berkembang dan berdaya saing dalam keuangan, manajemen, maupun produk dan jasa perusahaan. Kinerja bank syariah ditentukan oleh seluruh komponen yang ada di dalam bank syariah tersebut. Perbankan syariah bukan hanya mengedepankan profit oriented dalam melakukan usahanya, lebih dari itu juga memperhatikan nilai sosial dan lingkungan dari perusahaan tersebut atau disebut dengan *falah oriented*. Dalam hal ini, industri perbankan syariah harus meningkatkan kinerja dalam segala aspek peningkatan sumber daya manusia dan segala bidang yang menunjang perkembangan perusahaan. Agar mampu memiliki daya saing dan mengedepankan kompetensi, meningkatkan kemampuan, meningkatkan sumber daya karyawan yang berada di dalam perusahaan, dan keahlian karyawan melalui serta latihan, yang tidak kalah penting adalah dengan menggunakan budaya organisasi yang sudah ada jauh ketika suatu perusahaan dibentuk.

Robbins dan Judge (2013: 284) mengemukakan bahwa budaya yang kuat akan berdampak signifikan terhadap perilaku anggotanya,

karena derajat persatuan dan intensitas yang tinggi akan menciptakan suasana kontrol perilaku yang tinggi. Budaya adalah akar tradisi, jadi budaya mencerminkan apa yang dilakukan (Moeljono, 2005: 16). Menurut Gibson dalam Sutanto (2003), pegawai atau karyawan merupakan penggerak operasional organisasi, apabila kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan konsep universal yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi perusahaan, sehingga setiap karyawan sebagai anggota organisasi akan memiliki nilai-nilai, keyakinan dan perilaku yang selaras dengan organisasi. Budaya memberi anggota organisasi rasa identitas dan membangkitkan komitmen untuk melampaui keyakinan dan nilai mereka. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian dari budaya itu sendiri, mereka dapat muncul di mana saja dalam organisasi. Organisasi budaya digunakan untuk menghubungi anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berkomunikasi satu sama lain.

Setiap orang yang bergabung dalam organisasi memiliki budaya yang berbeda karena memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan tersebut akan diintegrasikan ke dalam budaya organisasi, sehingga menjadi tim yang mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama. Mufakat dicapai terlebih dahulu, namun dalam prosesnya tidak menutup kemungkinan sebagian orang dapat

menerimanya, dan sebagian lagi tidak dapat menerimanya, hal ini mungkin bertentangan dengan budaya mereka sendiri.

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan dan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuannya (Mangkunegara 2005: 67). Dalam arti lain, kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil kerja yang bertanggung jawab dalam menyelesaikan berbagai tugas berdasarkan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu (Arianty, 2014).

Tolak ukur kinerja adalah prestasi dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dapat menetapkan posisi karyawan. Simomaru (2004: 339) menjelaskan dalam bukunya bahwa kinerja mencerminkan sejauh mana karyawan memenuhi persyaratan perusahaan yang ada. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kinerja karyawannya. Oleh karena itu, karyawan adalah aset penting perusahaan. Saat seorang pegawai memiliki masalah maka akan berdampak pada kinerja.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dilihat bahwa kinerja karyawan sangat penting, karena penurunan atau peningkatan kinerja individu dan kelompok dalam perusahaan akan berdampak signifikan terhadap perusahaan. Tugas manajer memang berat, ia harus selalu berusaha meningkatkan kinerja dan memotivasi bawahannya untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan. Budaya organisasi tidak lahir dari satu kesatuan namun terdiri dari beberapa faktor atau karakteristik yang melatarbelakangi perilaku budaya organisasi tersebut.

Nilai dan perilaku yang sama membuat orang merasa nyaman bekerja untuk perusahaan. Budaya organisasi merupakan salah satu strategi untuk memotivasi karyawan agar mencapai kinerja terbaik, karena jika budaya organisasi yang baik sangat sesuai dan mendukung karyawan untuk mengembangkan kapabilitas dan menjaga kesejahteraannya, maka budaya organisasi yang baik dengan sendirinya akan memberikan kondisi yang sesuai bagi perilaku kerja karyawan. Selain itu, budaya organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja melalui motivasi karyawan perusahaan. Budaya organisasi merupakan norma, nilai – nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut penelitian Muhammad Muris (2018) budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada bank di Yogyakarta. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Dewi Kuraisin (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, namun menurut uji kepastian 42,3% perbedaan kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain yang belum dia periksa.

Tidak konsistennya hasil penelitian ini yang membuat penulis merasa ada celah antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Budaya terbentuk dari beberapa karakteristik yang membanggunya, hal ini memungkinkan karakter budaya tersebut dapat konsisten untuk mempengaruhi budaya organisasi sehingga menghasilkan akibat berupa perubahan terhadap kinerja.

Penelitian ini tertarik untuk meneliti PT BPRS Sukowati Sragen, hal ini karena berdasarkan dari laporan tahunan 2019 dimana pada tahun itu BPRS Sukowati sragen mendapatkan tiga penghargaan utama. Penghargaan pertama sebagai top improvement 2019 dinilai secara obyektif dan independen oleh tim penilai dan dewan juri TOP DUMD 2019. Penghargaan kedua sebagai BUMD terbaik ke 2 dalam kategori BPRS dengan aset Rp 100 milyar sampai dengan kurang dari Rp 250 milyar. Penghargaan ketiga adalah BPRS Sukowati sragen mendapatkan predikat “sangat bagus” dalam rating “the best sharia finance institutions 2019”. Ketiga penghargaan ini merupakan bukti nyata bahwa BPRS Sukowati Sragen maningkatkan kinerja karyawan. Satu tahun sebelumnya, yaitu pada tahun 2019 BPRS Sukowati Sragen mendapatkan penghargaan kinerja “sangat bagus” pada rating yang dilakukan oleh Biro Riset Infobank (BirI) atas kinerja keuangan publikasi pada tahun 2017 dengan nominasi BPRS dengan aset Rp100 Miliar-di bawah Rp250 Miliar. Maka dari itu perlu diteliti lebih lanjut apakah

keberhasilan ini merupakan akibat dari penerapan karakteristik budaya organisasi.

Karakteristik budaya organisasi menurut Robbin adalah nilai yang melatarbelakangi budaya yang ada pada suatu organisasi, sehingga memungkinkan adanya pengaruh lain sebelum budaya organisasi mempengaruhi kinerja organisasi. Alasan lain mengapa penulis memilih menggunakan teori karakteristik budaya organisasi menurut Stephen P Robbins Dan Timothy A Judge adalah karena buku ini sangat mudah untuk dipahami dan lengkap dalam mendeskripsikan perilaku organisasi dan budaya organisasi. Dalam setiap penjelasan babnya selalu menggunakan contoh kasus yang berkaitan dengan organisasi pada masa sekarang ini sehingga memudahkan dalam memahami isi. Dalam buku perilaku organisasi di dalamnya terdapat ringkasan serta implementasi dari setiap penjelasan-penjelasan dan bab yang ada. Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Menurut Stephen P Robbins Dan Timothy A Judge Terhadap Kinerja Karyawan”**

B. RUMUSAN MASALAH

Melihat dari latar belakang yang sudah dijabarkan, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut

1. Bagaimana pengaruh inovasi dan keberanian mengambil risiko terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh perhatian terhadap detail terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh berorientasi pada hasil terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh berorientasi kepada manusia atau individu terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh berorientasi pada tim terhadap kinerja karyawan?
6. Bagaimana pengaruh agresifitas terhadap kinerja karyawan?
7. Bagaimana pengaruh stabilitas terhadap kinerja karyawan?

C. TUJUAN PENELITIAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan adanya pengaruh inovasi dan keberanian mengambil risiko terhadap kinerja karyawan

2. Untuk menjelaskan adanya pengaruh perhatian pada detail terhadap kinerja karyawan
3. Untuk menjelaskan adanya pengaruh berorientasi pada hasil terhadap kinerja karyawan
4. Untuk menjelaskan adanya pengaruh berorientasi pada manusia terhadap kinerja karyawan
5. Untuk menjelaskan adanya pengaruh berorientasi pada tim terhadap kinerja karyawan
6. Untuk menjelaskan adanya pengaruh agresifitas terhadap kinerja sumber daya karyawan
7. Untuk menjelaskan adanya pengaruh stabilitas terhadap kinerja karyawan

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Akademisi

Harapannya, penelitian ini dapat menjadi informasi tambahan untuk menambah pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya pengetahuan yang memiliki kaitan dengan budaya organisasi dan kinerja pegawai.

2. Praktisi

Diharapkan hasil penelitian ini mampu digunakan sebagai tambahan bahan literasi dan pertimbangan perusahaan dalam

menentukan perencanaan khususnya di bidang sumber daya manusia yang berkaitan dengan budaya organisasi dan kinerja karyawan.

3. Penelitian selanjutnya

Harapannya penelitian ini mampu memberikan tambahan referensi untuk masa mendatang jika dilakukan penelitian dengan topik yang hampir sama.

D. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Untuk mendapatkan gambaran tentang penulisan skripsi dan mendorong pembahasan penelitian ini, maka akan dilakukan penulisan sistematis dan pembahasan yang merupakan gambaran dari penelitian ini. Pembahasan sistem adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memperkenalkan latar belakang masalah, usulan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan pembahasan sistematis. Latar belakang ini menggambarkan pemikiran tentang mengapa masalah harus dipilih dari objek penelitian, referensi penelitian, dan deskripsi hasil yang diharapkan. Pertanyaan itu diajukan untuk menjelaskan keterbatasan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori, kerangka ideologis dan kerangka hipotetis bab ini bukan hanya hasil penelitian sebelumnya dengan tema dan topik pembahasan yang sama, tetapi juga beberapa jurnal. Bab ini

memperkenalkan teori-teori relevan yang mendukung persiapan penulisan, termasuk teori-teori tentang budaya organisasi, kinerja karyawan, dan model penelitian yang diajukan dalam hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Di dalam bab ini menjelaskan metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini. Dalam bab ini akan dibahas jenis dan sifat penelitian, lokasi penelitian, definisi operasional variabel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN HASIL

Bab ini menjelaskan tentang analisis data dan pembahasan yang menjelaskan hasil pengumpulan data, analisis deskriptif, data, hasil penelitian yang dilakukan serta interpretasi hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas tentang kesimpulan penelitian yang sudah dijabarkan dalam pembahasan dan analisis data, berisi saran-saran atas permasalahan yang ada, yang dapat dijadikan sebagai faktor pertimbangan bagi perusahaan untuk merumuskan standar kebijakan selanjutnya, dan memuat batasan penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen, pengolahan hipotesis dan hasil pengujian, serta pembahasan tentang inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian terhadap detail, fokus pada hasil, people-oriented, team-centric, variabel agresif dan stabil, Kemudian kesimpulan berikut bisa ditarik:

1. Variabel inovatif dan keberanian mengambil risiko memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai PT BPRS Sukowati Sragen. Sehingga hipotesis pertama penelitian **ditolak**.
2. Variabel perhatian terhadap detail memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai PT BPRS Sukowati Sragen. Sehingga hipotesis kedua penelitian **ditolak**.
3. Variabel berorientasi hasil memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai PT BPRS Sukowati Sragen. Sehingga hipotesis ketiga penelitian **diterima**.

4. Variabel berorientasi masyarakat memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai PT BPRS Sukowati Sragen. Sehingga hipotesis keempat penelitian **ditolak**.
5. Variabel berorientasi tim memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai PT BPRS Sukowati Sragen. Ini artinya hipotesis kelima penelitian **ditolak**.
6. Variabel agresif memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai PT BPRS Sukowati Sragen. Hal ini berarti hipotesis keenam penelitian **diterima**.
7. Variabel stabilitas memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai PT BPRS Sukowati Sragen. Hal ini berarti hipotesis ketujuh penelitian **diterima**.

B. Keterbatasan penelitian

Berdasarkan penelitian tersebut, ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Penelitian ini menggunakan sampel yang terbatas yaitu sebanyak 33 responden (yaitu karyawan PT BPRS Sukowati Sragen), diharapkan penelitian selanjutnya akan menggunakan sampel yang lebih banyak dan subyek yang lebih luas

- 2) Variabel independent yang digunakan dalam penelitian hanya terbatas pada tujuh variabel saja, diharapkan penelitian selanjutnya mampu menggunakan variabel yang beragam dan lebih luas lagi.

C. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan, terdapat beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat. Adapun rekomendasi saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan perlu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Ada beberapa cara yang dapat dilakukan berdasarkan variabel yang telah diteliti yaitu :

- 1.1 Meningkatkan inovasi dan keberanian mengambil risiko

dengan memberikan pelatihan pengembangan diri.

Pelatihan ini berfokus pada masing-masing divisi sesuai

dengan divisi yang ada. Sehingga pelatihan yang

dihadirkan sesuai dan tepat sasaran dengan kebutuhan

divisi.

- 1.2 Meningkatkan ketelitian dan perhatian terhadap detail

dengan cara menempatkan karyawan yang memiliki

kualifikasi khusus pada divisi yang memerlukan ketelitian

tinggi. Hal ini akan menurunkan tingkat kesalahan terkait dengan administrasi ataupun hal-hal lain.

1.3 Meningkatkan target pencapaian. Berorientasi pada hasil

sama halnya dengan fokus terhadap target. Setiap karyawan yang berhasil melampaui target yang telah ditentukan dalam setiap bulannya maka target tersebut harus ditingkatkan agar kompetensi dan keterampilan karyawan terus terasah

1.4 Meningkatkan profesional individu. Berorientasi kepada

manusia sama halnya dengan fokus pada profesionalitas individu. Untuk meningkatkan rasa profesional pada karyawan bisa menggunakan pelatihan training motivasi yang memiliki fokus pada pengembangan diri dan karir. Sehingga setiap karyawan memiliki konsentrasi penuh untuk meningkatkan kualitas dan rasa profesional yang tinggi.

1.5 Meningkatkan teamwork dengan cara sering memberikan

target atau capaian yang harus dilakukan oleh masing-masing divisi. Setelah terget terpenuhi maka pimpinan bisa memberikan reward atau bonus kepada divisi tersebut.

1.6 Meningkatkan rasa agresifitas dengan cara memberikan kualifikasi tinggi untuk karyawan terbaik. Dengan kualifikasi yang tinggi maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan personal branding. Rasa agresif bisa juga ditanamkan dengan cara memotivasi karyawan untuk tidak boleh kalah dengan karyawan bank lain.

1.7 Meningkatkan stabilitas dengan cara memberikan bonus sesuai dengan tingkat kesulitan dalam memenuhi target. Stabilitas juga bisa diartikan dalam ketenangan batin, untuk meningkatkannya bisa dengan mengadakan kajian keislaman setiap satu bulan sekali. Sehingga karyawan akan mendapatkan tambahan keilmuan islam dan bisa menjadi ajang silaturahmi untuk memperkuat rasa kekeluargaan.

2. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya perlu mengembangkan variabel independent berdasarkan dengan temuan teori terbaru. Sehingga hasil yang diharapkan ada pembaharuan pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

<http://www.banksyariahsragen.com/>

Direktorat Perbankan Syariah Bank Indonesia, 2011. *Kebijakan Pengembangan*

Perbankan Syariah, Jakarta,

Djokosantoso, Dr Moeljono. 2005. *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta:

PT. Elex Media Komputindo.

Edy Wibowo, dkk, 2005. *Mengapa Memilih Bank Syariah?*, Bogor: Ghalia

Indonesia cet.I,

Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Program SPSS*. Semarang: Badan

Penerbit UNDIP.

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus*

dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis, Penerbit : Gramedia

Pustaka Utama, Jakarta

Jundiani, 2009. *Pengaturan Hukum Perbankan Syariah di Indonesia*, Malang: UIN

Malang Press,

Kasmir. 2007. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: Raja Grafindo

Persada.

Kasmir. 2013. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo

Persada.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- M. Syafi'i Antonio, 2006. *Dasar- Dasar Manajemen Bank Syariah*, Jakarta: Pustaka Alfabeta, cet ke-4,
- Mangkunegara, A Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai H. Veitzal dan Arifin Arviyan H. 2010. *Islamic Banking: sebuah teori, konsep, dan Aplikasi* Jakarta: Bumi Akasara.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Sekaran, Uma. 2011. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutan Remy Sjahdeini, 2007. *Perbankan Islam*, Jakarta: PT Pustaka Utama Grafiti, cet ke-3 , ,
- Veithzal, Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Praktik*. Jakarta : Murai Kencana, PT Rajagrafindo Persada
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia:*

Buku Dua. Salemba Empat: Jakarta.

Siahaan, H. 2007. *Manajemen Resiko; Konsep, Kasus dan Implementasi*, Penerbit PT ElexMedia Komputindo, Jakarta.

Kotler, Philip and Keller K. L. 2007. *Manajemen Pemasaran*. Jilid 1. Edisi Keduabelas. Indeks, Jakarta

Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nurhayati, K., Pradhanawati, A., & Wijayanto, A. (2014). Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pt Bank Jabar Banten Cabang Serang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*,

Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.

Supriyanto, Achmad S., & Masyhuri Machfudz. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.