

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL
*INTERVENING***



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

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

OLEH:

ANNISA

NIM: 17108020024

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

2021

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL
*INTERVENING***



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

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

OLEH:

ANNISA

NIM: 17108020024

DOSEN PEMBIMBING:

SYAYYIDAH MAFTUHATUL JANNAH, SE., M. Sc

NIP: 19920616 000000 2 301

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

2021



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-793/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ANNISA
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020024
Telah diujikan pada : Selasa, 10 Agustus 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Syayyidah Mafuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 61230e016e1a6



Penguji I

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

Valid ID: 6121c66557eec



Penguji II

Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K
SIGNED

Valid ID: 6122f790f1cbf



Yogyakarta, 10 Agustus 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 612328a1bda47



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

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Annisa

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 : Annisa

NIM : 17108020024

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja sebagai Variabel Intervening

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 munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 23 Juli 2021

Pembimbing

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc

NIP: 19920616 000000 2 301

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Annisa

NIM : 17108020024

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja sebagai Variabel *Intervening*”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan publikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada 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 digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 21 Juli 2021

Penyusun

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN
YOGYAKARTA



Annisa

NIM: 17108020024

**PERNYATAAN KEPENTINGAN AKADEMIS PERSETUJUAN
PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Annisa
NIM : 17108020024
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 NonEksklusif (*Non-Eksklusif Royalty – Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan bebas royalti noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media atau/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 28 Juli 2021

Yang menyatakan



Annisa

MOTTO

Tetaplah menjadi versi terbaik dari dirimu sendiri

Berdamailah dengan diri sendiri, berdamailah dengan ekspektasi

Badan boleh lelah, mata boleh basah, tapi jangan sampai kamu menyerah

Karena pelan-pelan semua akan berubah menjadi indah. Percayalah

“Make your program, love your process, enjoy your progress”



HALAMAN PERSEMBAHAN

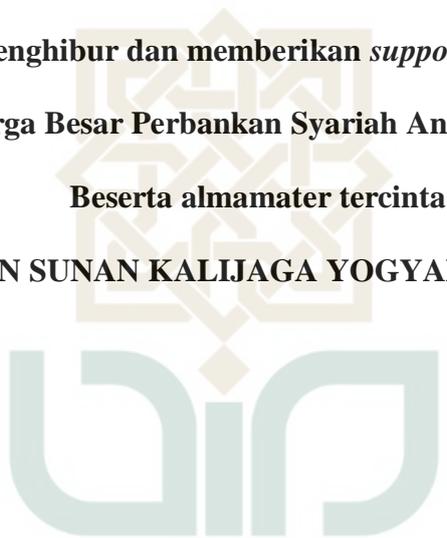
Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia Nya yang telah melimpahkan kesehatan, kekuatan dan kelancaran untukku dalam menyelesaikan skripsi ini, dan karya ini kupersembahkan untuk: Diriku sendiri dan mereka yang menjadi *support system* terbaik dalam hidupku

Ayah, Ibu, Adik, dan keluarga besar tercinta yang tiada henti memberikan doa dan dukungannya untukku. Dan untuk teman-teman yang senantiasa menemani, menghibur dan memberikan *support* dalam segala hal.

Keluarga Besar Perbankan Syariah Angkatan 2017

Beserta almamater tercinta,

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

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'	ṡ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)

ظ	Zha'	Z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
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	Hamz ah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

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

C. *Tā' Marbūtah*

Semua *tā' marbūtah* 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>Ḥikmah</i>
علة	Ditulis	<i>‘illah</i>
لثمة الزوي	Ditulis	<i>Karamah al auliyā’</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U
فأل	Fathah	Ditulis	<i>Fa’ala</i>
ذُكِرَ	Kasrah	Ditulis	<i>Žukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	Ā
جَاهِلِيَّة	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. fathah + ya’ mati	Ditulis	Ā
تَانَسَا	Ditulis	<i>tansā</i>
3. kasrah + ya’ mati	Ditulis	Ī
كَرِيم	Ditulis	<i>Karīm</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	Ū
فُرُود	Ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + yā' mati	Ditulis	Ai
بَابُ	Ditulis	<i>bainakum</i>
2. fathah + wāwu mati	Ditulis	Au
أُولُ	Ditulis	<i>qaul</i>

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

اعْتَمُوا	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعِدَّتْ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ	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-Qur'ān</i>
الْقِيَّاسُ	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

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

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

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي النروض	Ditulis	<i>Zawi al-furūd</i>
أهل السنّة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Sholawat dan salam tidak lupa penulis panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga kita termasuk golongan umat yang mendapat syafaat-Nya di *yaumulqiyamah*. Aamiin.

Penyusunan skripsi ini merupakan tugas akhir yang dibuat guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar strata satu pada program studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penyusunan skripsi ini penulis sangat berterima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan dan dukungan baik berupa moral, materil maupun spiritual sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan pada waktu yang tepat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah mengarahkan dan membimbing saya selama menempuh pendidikan.
5. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan mengarahkan dalam penulisan skripsi ini sehingga bisa diselesaikan dengan sebaik mungkin.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terkhusus Program Studi Perbankan Syariah yang telah mengajarkan kami, memberikan pengetahuan yang luas dan ilmu yang bermanfaat untuk kedepannya.
7. Seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

8. Ayah dan Ibu tercinta, Bapak Martoni Lubis dan Ibu Nesmiana. Terima kasih atas segala cinta dan kasih sayang yang selalu dicurahkan kepada saya, terima kasih atas segala dukungan dan motivasi, dan terima kasih karena selalu menyebut nama saya dalam setiap doa yang dipanjatkan.
9. Kedua adik saya tercinta, Muhammad Wahid dan Hafiza Khaira Lubna, yang selalu menghibur, menyemangati, dan mendoakan saya.
10. Keluarga besar tercinta yang menjadi penyemangat bagi saya untuk terus maju. Terima kasih atas segala dukungan dan doa yang diberikan kepada saya selama ini.
11. Sahabat-sahabat saya tercinta, Nispawatil Isnaini, Dini Fitrah Ramadhani, Ulfatun Husna, Lathifah Aini, Kamalul Fahmi, Ringga Pranata, Nopriansyah Tantomi, dan Abdul Mujib Ahmad Binuqo. Terima kasih karena selalu ada untukku dan terima kasih atas segala cerita yang pernah kita lalui bersama.
12. Sahabat-sahabat setia dari SMA, Khairiza Ramadhani, Amelia Putri, Zahra Isramadhani, Nur Hasanah, dan Morina Vamella. Sahabat seperjuangan dari awal berangkat ke Jogja hingga sekarang ini, kalian sahabat terbaik yang selalu menasehati dan menyemangatiku.
13. Keluarga D'Fastco 18 yang tidak dapat disebutkan satu/satu, terima kasih atas segala semangat dan terima kasih karena telah mengajarkan banyak arti kehidupan kepada saya. Kalian semua luar biasa.
14. Keluarga Perbankan Syariah A, teman-teman seperjuangan dari awal kuliah. Kita dipertemukan oleh pendidikan dan dipisahkan oleh masa depan. Semoga pertemanan kita terus berlanjut dan semoga bisa berkumpul kembali dilain waktu.
15. Keluarga besar Perbankan Syariah Angkatan 2017, menjadi bagian dari kalian merupakan anugerah bagi saya.
16. Karyawan BTPN Syariah yang telah mengizinkan dan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian saya.
17. Dan seluruh pihak yang secara langsung maupun tidak langsung berjasa dalam penulisan skripsi ini.

Di samping itu, penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak mengalami kendala dan kekurangan, itu semata-mata karena keterbatasan

dari penulis. Oleh karena itu, penulis memohon kritik dan saran dari pembaca dan penguji guna menjadi bahan evaluasi agar dapat meningkatkan kemampuan analisis maupun kemampuan menulis bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, baik sebagai referensi maupun sebagai perbaikan bagi penelitian lain.

Yogyakarta, 28 Juli 2021

Hormat Saya

A handwritten signature in black ink, consisting of a circle with the letter 'A' inside, followed by stylized cursive letters.

Annisa
NIM 17108020024



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR...vii	
MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	ix
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
ABSTRAK	xxii
ABSTRACT	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kerangka Teori.....	12
B. Telaah Pustaka.....	21
C. Pengembangan Hipotesis	25
D. Kerangka Pemikiran	26
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	32
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	33
D. Definisi Operasional Variabel	33
E. Skala Pengukuran Penelitian	35
F. Teknik Analisis Data.....	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	40
B. Hasil dan Analisis	41
C. Hasil Hipotesis.....	56
D. Pembahasan Hasil Hipotesis	58
BAB V PENUTUP	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	77
CURRICULUM VITAE	116



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Kelembagaan Perbankan Syariah di Indonesia	2
Tabel 1.2 Kinerja Keuangan BTPN Syariah	4
Tabel 1.3 Jumlah Karyawan BTPN Syariah	4
Tabel 2.1 Telaah Pustaka	21
Tabel 2.2 Hipotesis Penelitian.....	30
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel	35
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Penelitian.....	35
Tabel 4.1 Sebaran Responden	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden.....	43
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas	44
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas.....	47
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolenieritas	47
Tabel 4.7 Hasil Uji Heteroskedasitas	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Simultan (Uji F)	50
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t) I.....	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t) II	51
Tabel 4.13 Ringkasan Hasil Hipotesis	57
Tabel 4.14 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi	59
Tabel 4.15 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi	61
Tabel 4.16 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Etos Kerja.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Perkembangan Kinerja Keuangan Perbankan Syariah di Indonesia ...	2
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (Normal P-Plot)	47
Gambar 4.2 Model Analisis Jalur (Path Analisis)	52



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah (2) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah (3) Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah (4) Pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan BTPN Syariah (5) Pengaruh kompensasi terhadap etos kerja karyawan BTPN Syariah (6) Pengaruh budaya organisasi yang dimediasi oleh etos kerja terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah (7) Pengaruh kompensasi yang dimediasi oleh etos kerja terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan BTPN Syariah. Sampel yang diambil yaitu sebanyak 100 responden yang berasal dari berbagai daerah di Indonesia. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan *accidental sampling*. Peneliti mengambil sampel pada siapa saja yang ditemui dan sesuai dengan konteks penelitian di aplikasi Instagram melalui *direct message*. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan alat bantu SPSS 23. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, dan path analisis. Dari hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa: (1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah (3) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah (4) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja BTPN Syariah (5) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja BTPN Syariah (6) Etos kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah (7) Etos kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Etos Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine: (1) The influence of organizational culture on the performance of BTPN Syariah employees (2) The effect of compensation on the performance of BTPN Syariah employees (3) The effect of work ethic on the performance of BTPN Syariah employees (4) The influence of organizational culture on the work ethic BTPN Syariah (5) The effect of compensation on the work ethic of BTPN Syariah employees (6) The effect of organizational culture mediated by work ethic on the performance of BTPN Syariah employees (7) The effect of compensation mediated by work ethic on the performance of BTPN Syariah employees. The data used in this study is primary data obtained by distributing questionnaires to BTPN Syariah employees. The samples taken were 100 respondents from various regions in Indonesia. The sampling technique used was accidental sampling. Researchers took samples from anyone they met and according to the research context in the Instagram application via direct messages. The data obtained were then processed using SPSS 23 tools. The analytical techniques used in this study were validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and path analysis. The results of the analysis show that: (1) Organizational culture has a positive and significant effect on the performance of BTPN Syariah employees (2) Compensation has a positive and significant effect on the performance of BTPN Syariah employees (3) Work ethic has a positive and significant effect on the performance of BTPN Syariah employees (4) Organizational culture has a positive and significant effect on the work ethic of BTPN Syariah (5) Compensation has a positive and significant effect on the work ethic of BTPN Syariah (6) Work ethic can mediate the influence of organizational culture on the performance of BTPN Syariah employees (7) Work ethic can mediate the effect of compensation on the performance of BTPN Syariah employees.

Keywords: Organizational Culture, Compensation, Work Ethic, and Employee Performance

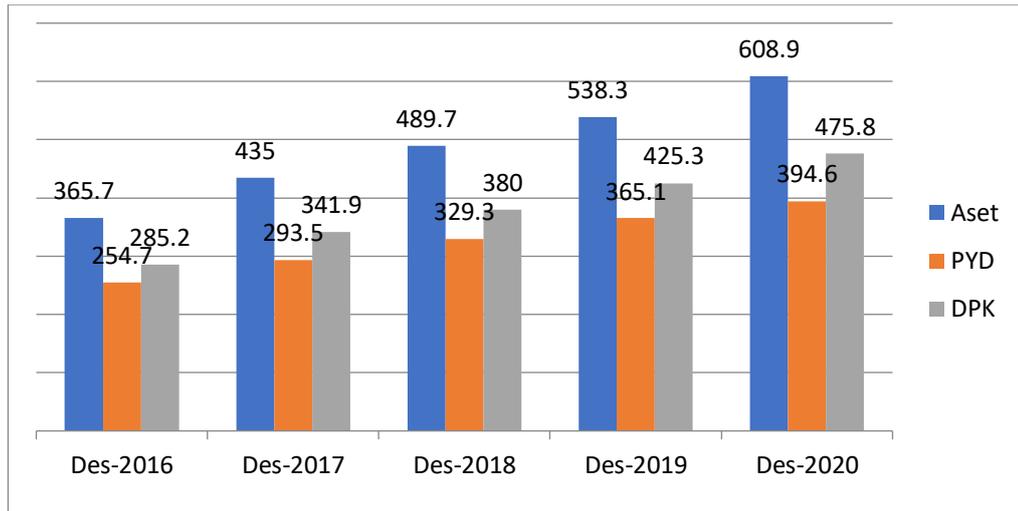
BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara umum, bank syariah merupakan lembaga keuangan yang melaksanakan empat fungsi utama dalam kegiatan operasionalnya yaitu menghimpun dana, menyalurkan dana, fungsi sosial (penghimpunan dan penyaluran dana zakat, infak, sedekah dan *qardul hasan*), serta melayani jasa keuangan lainnya (Wiroso, 2011). Bank syariah yang pertama kali didirikan di Indonesia adalah Bank Muamalat Indonesia (BMI) pada tahun 1991. Bank Muamalat Indonesia menjadi pelopor bagi bank syariah lainnya. Krisis moneter yang terjadi pada tahun 1998 menjadi tolak ukur keberhasilan eksistensi ekonomi syariah. Hal ini dapat dibuktikan dengan Bank Muamalat Indonesia yang tetap eksis dan mampu bertahan serta menunjukkan kinerja yang semakin meningkat. Sedangkan pada saat itu bank-bank konvensional banyak yang dilikuidasi karena kegagalan sistem bunganya. Tidak hanya itu, pada krisis keuangan global tahun 2008 Bank Muamalat Indonesia bahkan mampu memperoleh laba Rp. 300 miliar lebih.¹ Hal ini tentu menunjukkan bahwa bank syariah mampu bertahan dari terpaan krisis ekonomi. Bank syariah di Indonesia diyakini akan terus tumbuh dan berkembang serta memunculkan peluang yang besar untuk perkembangan perekonomian di Indonesia di masa mendatang. Untuk lebih jelasnya, perkembangan bank syariah di Indonesia 5 tahun terakhir adalah sebagai berikut:

¹ Shandy Utama, Andrew. (2020). *Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia*. UNES Law Review.



Sumber: Snapshot Perbankan Syariah 2020 (dalam triliun rupiah)

Grafik 1.1

Perkembangan Kinerja Keuangan Perbankan Syariah di Indonesia

Perkembangan kelembagaan bank syariah di Indonesia 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1

Perkembangan Kelembagaan Perbankan Syariah di Indonesia

Indikator	2016	2017	2018	2019	2020
BUS	13	13	14	14	14
UUS	21	21	20	20	20
BPRS	166	167	167	169	163
Jaringan Kantor	2.644	2.610	2.724	2.746	3.053

Sumber: Data Statistik Perbankan Syariah 2020

Berdasarkan grafik dan tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja keuangan dan kelembagaan bank syariah mengalami perkembangan yang signifikan. Jika dilihat dari grafik 1.1, pada tahun 2016 total aset bank syariah yaitu sebesar Rp 365,7 triliun dan selalu meningkat setiap tahunnya, pada tahun 2020 total aset bank syariah meningkat menjadi Rp 608,9 triliun. Total Pembiayaan Yang Disalurkan (PYD) pada tahun 2016 yaitu sebesar Rp 254,7 triliun dan pada tahun 2020 total PYD bank syariah meningkat

menjadi Rp 394,6 triliun. Total Dana Pihak Ketiga (DPK) pada tahun 2016 yaitu sebesar Rp 285,2 triliun dan pada tahun 2020 total PYD bank syariah meningkat menjadi Rp 475,8 triliun.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, dapat dilihat jumlah BUS (Bank Umum Syariah) di Indonesia dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2020 mengalami peningkatan, namun jumlah UUS mengalami penurunan. Pada tahun 2016 jumlah BUS di Indonesia terdapat 13 BUS, dan pada 2020 meningkat menjadi 14 BUS. Jumlah UUS pada tahun 2016 yaitu 21, dan pada tahun 2020 turun menjadi 20 UUS. Sedangkan jumlah BPRS (Bank Perkreditan Rakyat Syariah) dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2020 cenderung fluktuatif. Pada tahun 2016 jumlah BPRS yaitu 166, pada tahun 2017 dan 2018 naik menjadi 167, tahun 2019 naik menjadi 169, dan pada tahun 2020 turun menjadi 163 BPRS.

Bank Tabungan Pensiunan Nasional Syariah merupakan salah satu BUS yang ada di Indonesia. BTPN Syariah terdaftar sebagai BUS ke 12 di Indonesia pada tanggal 14 Juli 2014. BTPN Syariah merupakan bank syariah yang terbentuk dari pemisahan (*spin off*) Unit Usaha Syariah (UUS) BTPN Tbk dan bank Sahabat Purna Danarta. BTPN Syariah yang memiliki slogan #bankirpemberdaya ini memiliki fokus dalam memberdayakan keluarga prasejahtera produktif di Indonesia. Sejak menjadi BUS pada tahun 2014, BTPN Syariah selalu menunjukkan kinerja yang baik dan terus berkembang hingga saat ini. Perkembangan kinerja keuangan BTPN Syariah dalam 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Kinerja Keuangan BTPN Syariah

Tahun	2016	2017	2018	2019	2020
Total Aset	7.323.347	9.156.522	12.039.275	15.383.038	16.435.005
PYD	4.996.812	5.895.616	7.061.214	8.707.455	9.522.772
DPK	5.387.564	6.545.879	7.612.114	9.445.786	9.780.481

Sumber: Laporan Tahunan BTPN Syariah (data diolah, dalam jutaan rupiah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja keuangan BTPN Syariah meningkat setiap tahunnya. Pada tahun 2016 total aset BTPN Syariah yaitu sebesar Rp 7,3 triliun dan selalu mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, hingga pada tahun 2020 total aset BTPN Syariah mencapai Rp16,4 triliun. Total Pembiayaan Yang Disalurkan (PYD) pada tahun 2016 yaitu sebesar Rp 4,9 triliun dan pada tahun 2020 PYD BTPN Syariah meningkat menjadi Rp 9,5 triliun. Kemudian Dana Pihak Ketiga (DPK) BTPN Syariah pada 2016 yaitu sebesar Rp 5,3 triliun, DPK juga mengalami peningkatan tiap tahunnya, pada tahun 2020 PYD BTPN Syariah meningkat menjadi Rp 9,7 triliun.

Perkembangan BTPN Syariah tentunya tidak terlepas dari pengaruh dan dukungan dari sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang ada di BTPN Syariah cenderung menurun setiap tahunnya. berikut perkembangan jumlah karyawan BTPN Syariah 5 tahun terakhir:

Tabel 1.3

Jumlah Karyawan BTPN Syariah

Tahun	2016	2017	2018	2019	2020
Jumlah Karyawan	13.645	12.733	11.512	11.495	11.899

Sumber: Laporan Tahunan BTPN Syariah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan BTPN Syariah cenderung menurun setiap tahunnya. Pada tahun 2016 jumlah karyawan BTPN Syariah yaitu 13.645 orang, pada tahun 2017 turun

menjadi 12.733 orang, tahun 2018 menjadi 11.522 orang, dan tahun 2019 kembali berkurang menjadi 11.495 orang. Namun pada tahun 2020 jumlah karyawan BTPN Syariah mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya menjadi 11.899 orang.

Pertumbuhan sumber daya manusia yang berubah setiap tahunnya membawa tantangan tersendiri bagi bank syariah. Bank syariah harus mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal guna mencapai keberhasilan dan kesuksesan perusahaan. Hal inilah yang mendasari peneliti tertarik untuk meneliti faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk memaksimalkan produktivitas kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan sikap atau perilaku karyawan yang dinilai sebagai prestasi kerja yang diraih oleh karyawan itu sendiri sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena kinerja karyawan sangat penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan tersebut (Mangkuprawira, 2009).

Dalam meningkatkan kinerja karyawan bank syariah perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi (Kamir, 2016). Budaya organisasi adalah sistem pengertian bersama yang diadopsi oleh anggota sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya (Sulaksono, 2005). Tujuan budaya organisasi

diterapkan dalam suatu perusahaan adalah agar seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan dapat mematuhi dan berpedoman pada norma-norma dan sistem nilai yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Kualitas karyawan yang baik dapat tercermin dari budaya organisasi yang ada dalam perusahaan. Jika budaya organisasi baik maka karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut akan baik dan berkualitas. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Penelitian mengenai budaya organisasi telah banyak dilakukan sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Fachreza et al. (2018), Fahmi et al. (2018), dan Taurisa & Ratnawati (2012) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, ada juga penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Haryanti dan Shinta (2015) dan penelitian yang dilakukan oleh Lina (2014).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi (P. Siagian, 2010). Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan tersebut. Setiap karyawan yang memberikan kinerja yang baik tentunya harus dibalas dengan kompensasi yang baik pula. Sistem pemberian kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap situasi dan sistem yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja (Simamora & Mardjono, 2015).

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mamik Eko Supatmi dan Umar Nimram (2012), Mundakir dan Zainuri (2018), dan Suwati (2013) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Lakoy (2013) dan Riyadi (2011) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor budaya organisasi dan kompensasi sangat relevan untuk dikaji dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tanpa mengabaikan faktor lainnya. Keterkaitan antara budaya organisasi dan kompensasi diyakini akan membawa pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Namun yang menarik adalah pada penelitian sebelumnya (*research gap*) terdapat perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Karena adanya *gap* tersebut maka peneliti mencari solusi dengan menambahkan etos kerja sebagai variabel *intervening*. Etos kerja perlu dijadikan sebagai variabel *intervening* karena etos kerja dapat menjembatani pengaruh dari budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penggunaan etos kerja sebagai variabel *intervening* didasari oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Surono, Dhiana & Warso (2016) dan Pratama et al. (2019) yang menyatakan bahwa etos kerja dapat digunakan sebagai variabel *intervening* dalam pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2016) etos kerja adalah totalitas kepribadian karyawan serta cara mengekspresikan diri, meyakini, mendorong, dan memotivasi diri untuk bertindak dan bekerja secara

optimal. Karyawan dengan etos kerja yang baik akan memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga pekerjaannya akan lebih optimal.

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan perbedaan hasil penelitian (*research gap*) di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian kembali terkait dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja sebagai Variabel Intervening”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah?
3. Apakah etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan BTPN Syariah?
5. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan BTPN Syariah?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah yang dimediasi oleh etos kerja?
7. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah yang dimediasi oleh etos kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah.
2. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah.
3. Untuk menjelaskan pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah.
4. Untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan BTPN Syariah.
5. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap etos kerja karyawan BTPN Syariah.
6. Untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi yang dimediasi oleh etos kerja terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah.
7. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi yang dimediasi oleh etos kerja terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang didapatkan di perkuliahan, dan sebagai sarana untuk memperluas ilmu pengetahuan peneliti.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai acuan dan bahan evaluasi agar BTPN Syariah agar kinerja dan etos kerja karyawan dapat meningkat.

3. Bagi Akademis

Sebagai referensi informasi dan meningkatkan pengetahuan mengenai perbankan syariah, serta sebagai referensi lebih lanjut bagi penelitian selanjutnya terutama mengenai topik bahasan serupa.

E. Sistematika Penulisan

Penyusunan penelitian ini terdapat sistematika penulisan yang disajikan dengan tujuan memberikan gambaran secara umum dari masing-masing bab, seperti berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini terdapat latar belakang yang membahas landasan pemikiran dan gambaran budaya organisasi dan kompensasi yang ada di BTPN Syariah yang menjadi pertimbangan dilaksanakannya penelitian ini, rumusan masalah yang bertujuan untuk menyusun langkah-langkah penelitian sehingga penelitian ini lebih terarah. Dalam bab ini penulis juga menjelaskan tujuan dan manfaat dilakukannya penelitian ini, serta penjelasan tentang sistematika penulisan yang membuat penulisan lebih teratur, runtut, dan terstruktur.

BAB II LANDASAN TEORI

Bagian kedua tersusun atas kajian teori yang mendasari hipotesis, kemudian literatur review dari penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian. Selain itu, terdapat kerangka teoritis dan hipotesis atas masalah yang menjadi titik fokus pengkajian.

BAB III METODE PENELITIAN

Mengenai bagian ketiga penulisan terdiri atas metode yang digunakan meliputi jenis dan sifat penelitian, populasi dan sampel

penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel serta analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab keempat terdiri dari deskripsi objek penelitian, analisis dan interpretasi data yang berkaitan dengan hasil pengolahan data yang dilakukan sebelumnya.

BAB V PENUTUP

Terakhir dalam penelitian ini berisikan simpulan hasil analisis berserta saran bagi pihak perbankan maupun peneliti berikutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah.
3. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja BTPN Syariah.
5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja BTPN Syariah.
6. Etos kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah.
7. Etos kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BTPN Syariah.

B. Saran

Berikut beberapa saran yang peneliti ingin sampaikan:

1. Bagi BTPN Syariah

Diharapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih fokus pada budaya organisasi, kompensasi dan etos kerja karyawan BTPN Syariah.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan mampu memodifikasi variabel-variabel independen terkait dengan kinerja karyawan, baik dengan menambah variabel ataupun dengan mengubah variabel, mengubah objek penelitian, serta menambah *time series* datanya sehingga penelitian akan lebih objektif dan bervariasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2006). *Metode Penelitian*. The A-Z of Social Research, 22–34.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh*. Jurnal Magister Manajemen.
- Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullaily, R. (2018). *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. Inovator.
- Fahrudin, S. (2020). *Pengaruh Perilaku dan Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri*. Edum Journal.
- Fath, F. (2017). *Pengaruh Pemberian Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Kewirausahaan.
- Febrianti, W., & Wati, L. N. (2020). *Pengaruh Kompensasi terhadap Etos Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Pt. Artha Retailindo*. Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). *Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. AE*. Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Haryanti Shinta, M. C. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi*. Jurnal Bisnis & Manajemen.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- <https://www.btpnsyariah.com>
- <http://www.ojk.id>
- Karauwan, R., & Mintardjo, V. P. K. L. C. (2015). *Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi.
- Lakoy, G. F. (2013). *Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi*

Sulawesi Utara. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi.

Lina, D. (2014). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis.

MacKinnon, D. P., Fairchild, A. J., & Fritz, M. S. (2007). *Mediation Analysis*. Annual Review of Psychology.

Mamik Eko Supatmi, Umar Nimram, H. N. U. (2012). *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Profit.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Refika Aditama.

Masitoh, D. S. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan di Bank Btn Cabang Bandung*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis.

Mathis dan Jackson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Moeheriono. (2014). *Identifikasi Kompetensi Karyawan yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Bidang Produksi di Pt. Industri Sandang Nusantara (Persero) dengan Pemberian Insentif sebagai Variabel Moderator*. Jurnal Management.

Mundakir, & Zainuri. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Journal Business Management Analysis, ISSN: 26230690.

Nitisemito, & A. S. (2001). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Octarina, A. (2013). *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun*. Jurnal Manajemen S-1.

P. Siagian, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan Kedelapan Belas Bumi Raksa.

Pandji Anoraga. (2014). *Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Panggabean. (2015). *Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia - KajianPustaka.com*. Kajian Pustaka.Com.

Pratama, A. P., Sugiarto, M., & Soeprapto, A. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Salesman yang Dimediasi oleh*

Etos Kerja. Jurnal Administrasi Bisnis (JABis) 17, 13–23.

- Probowati, A. (2008). *Membangun Sikap dan Etos Kerja*. Segmen: Jurnal Manajemen Dan Bisnis.
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. In Cv. Wade Group.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
- Riyadi, S. (2011). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan.
- Robins, stephen. p. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shandy Utama, Andrew. (2020). *Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia*. UNES Law Review
- Shalahuddin, A., & Marpaung, B. P. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara*. Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan.
- Simamora, D., & Mardjono, B. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Pertamina (Persero) Marketing*. Jurnal Akuntansi Manajemen.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sono, Nanda Hidayan, dkk. (2017). *Etos Kerja Islam sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja*. Universitas Jember.
- Studi Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2011). *Menerapkan Etos Kerja Profesional dalam Meningkatkan Kinerja*. In Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiono, P. D. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarauw, J. S., & Timbuleng, S. (2015). *Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi.
- Surono, Dhiana & Warso. (2016). *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Etos*

Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Muliapack Gravurindo Semarang. Jurnal Manajemen Vol.02 No.02.

Suwati, Y. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. EJournal Ilmu Administrasi Bisnis.*

Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE).*

Wahyuningsih, Siti Sukmawati, & Jafar Basalamah. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Center Of Economic Student Journal, 2(2), 125–132.*

Widodo, & Yuwantono, N. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gemilang Jaya. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 5(2), 1–14.*

Wijaya, A. (2008). *Pengaruh Kepuasan Pemberian Gaji terhadap Etos Kerja Karyawan Cv. Aneka Usaha Gondanglegi Malang. Universitas Islam Negeri (Uin) Malang.*

Wiroso. (2011). *Akuntansi Transaksi Syariah. Ikatan Akuntans Indonesia.*