

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI SYARIAH, KOMPENSASI  
ISLAMI DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA**



**UIN**

SKRIPSI

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

OLEH:

ISNAENI FAJRIN

NIM: 16820036

DOSEN PEMBIMPIING SKRIPSI:

FARID HIDAYAT, S.H., M.S.I.

NIP: 19810726 201503 1 002

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM 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-152/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2022

Tugas Akhir dengan judul : ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI SYARIAH, KOMPENSASI ISLAMI DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ISNAENI FAJRIN  
Nomor Induk Mahasiswa : 16820036  
Telah diujikan pada : Selasa, 18 Januari 2022  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



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

Valid ID: 61eea430a8c49



Penguji I  
Hasan Al Banna, SEL., M.E  
SIGNED

Valid ID: 61edfe5e6095a



Penguji II  
Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I  
SIGNED

Valid ID: 61f0b1d331a48



Yogyakarta, 18 Januari 2022  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 61f0f6cac4891



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

## HALAMAN PERSUTUJUAN SKRIPSI

Hal : Isnaeni Fajrin  
Lamp : 1  
Kepada  
**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**  
**Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta**  
Di Yogyakarta

*Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

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

Nama : Isnaeni Fajrin

NIM : 16820036

Judul Skripsi : “Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)”

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

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

*Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Yogyakarta, 4 Januari 2022

Pembimbing

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.  
NIP: 19810726 201503 1 002

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Isnaeni Fajrin

NIM : 16820036

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun suduran dari orang lain kecuali bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 4 Januari 2022

Penyusun



**Isnaeni Fajrin**  
**NIM. 16820036**

**SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

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

Nama : Isnaeni Fajrin  
NIM : 168200036  
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

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

**“Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah Yogyakarta)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, Universitas Islam Negeri Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihk/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 4 Januari 2022  
Yang menyatakan,

  
Isnaeni Fajrin

## MOTTO

*“When you take risks you learn that there will be times when you succeed and there will be times when you fail, and both are equally important.”*

*Barang siapa bertakwa kepada Allah maka Dia akan menjadikan jalan keluar baginya, dan memberinya rezeki dari jalan yang tidak ia sangka, dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah maka cukuplah Allah baginya, Sesungguhnya Allah melaksanakan kehendak-Nya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu kadarnya. - (Q.S. Ath-Thalaq: 2-3)*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
- Isnaeni Fajrin -  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji Allah SWT dengan kemurahan dan ridho-Nya, skripsi ini dapat ditulis dengan baik dan lancar hingga selesai. Dengan ini akan kupersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tua-ku tercinta, Nasichi RZ (Abah) dan Siti Aryani (Mamah) yang selalu memberikanku ketenangan, kenyamanan, motivasi, do'a terbaik dan menyisihkan finansialnya sehingga saya dapat menyelesaikan studi. Sungguh kalian sangat berarti.
2. Guru saya, sekalian orang kedua saya di kampus (Dosen Pembimbing Skripsi) Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I. yang telah dengan sabar membimbing saya untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Jasamu sungguh tidak akan pernah dilupakan.
3. Adik-adik saya tercinta: M. Alvi Rizqi Pradana, Nafis Riziq Sya'bani, Al-Khansa Nur Maulidya yang telah memberikan do'a dan semangat sepanjang hari.
4. Almater tercinta, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah mengajarkan banyak hal serta memberikan bekal kehidupan yang berarti.
5. Junita Indriastusi dan An-Nisa Juliansyah yang senantiasa berada di sisi saya dengan memberi semangat dan mendorong untuk berjuang bersama dalam menyelesaikan studi. Terima kasih telah menyediakan pundak untuk menangis dan menyalurkan tangan saat saya membutuhkan. Terimakasih sudah selalu ada.

6. Keluarga kedua, penghuni kontrakan Srikaloka *The Dorm*: Alvira Meikirani, Siti Farra Chadianty, Rachmawati Nur Afifah, Mia Ariska dan Salsabila. Kebaikan kalian benar-benar tiada bandingnya. Kalian menjadi orang-orang yang layak saya persembahkan bentuk perjuangan saya ini. Terimakasih karena sudah mau berbagai tawa dan sedih.





## 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	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ṡa'	ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ḍa'	Ḍ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge

ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

### B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متع ددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
ع دة	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>
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>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>

يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>
------	--------	---------	----------------

### E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	<i>A</i>
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>A</i>
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	<i>I</i>
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	<i>U</i>
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 Apostrof

أأنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعادت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	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

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
ال شمس	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>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
 YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirabbil'amin*, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas nikmat, hidayah serta karunia-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat. Setelah melalui proses yang cukup panjang, Alhamdulillah skripsi atau tugas akhir ini dapat diselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

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

1. Prof. Dr.Phil Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si., selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
5. Farid Hidayat, S.H., M.S.I., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran serta memberikan motivasi selama menyusun skripsi.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan karyawan tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

8. Seluruh karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian.
9. Orang tua tercinta H. Nasichi dan Hj. Siti Aryani yang senantiasa mendoakan, memberikan cinta, kasih dan sayang serta telah banyak berkorban baik materi maupun non-materi kepada saya.
10. Adik-adik tercinta M. Alvi Rizqi Pradana, Nafis Riziq Sya'bani dan Al-Khansa Nur Maulidya yang selalu menjadi penyemangat bagi penulis.
11. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah 2016 khususnya PS A yang selalu berproses bersama.
12. Seluruh teman-teman Koperasi Mahasiswa (Kopma) UIN Sunan Kalijaga yang sudah mengajarkan dan memberikan pengalaman yang luar biasa.
13. Seluruh teman-teman Generasi Baru Indonesia (GENBI) DIY yang telah memberikan pengalaman luar biasa.
14. Teman-temanku tercinta Junita Indriastusi dan An-Nisa Julyansyah yang senantiasa membantu dan memberikan dorongan semangat untuk penulis menyelesaikan studi.
15. Teman-teman *The Dorm* yang telah banyak menemani penulis dalam proses studinya.
16. Serta seluruh keluarga besar, teman-teman, kerabat, saudara yang telah mendukung dan mendoakan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka dengan karunia-Nya dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Amin.

Yogyakarta, 4 Januari 2022

Isnaeni Fajrin

NIM. 16820036

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR .....	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	v
MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ix
KATA PENGANTAR .....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
ABSTRAK.....	xx
<i>ABSTRACT</i> .....	xxi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>22</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	22
B. Rumusan Masalah.....	32
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	32
D. Sistematika Pembahasan .....	33
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>35</b>
A. Landasan Teori.....	35
1. Kompetensi .....	35
a. Pengertian Kompetensi .....	35
b. Karakteristik Kompetensi.....	37
c. Kompetensi Syariah .....	39

2. Kompensasi .....	45
a. Pengertian Kompensasi .....	45
b. Bentuk-Bentuk Kompensasi .....	46
c. Kompensasi Islami .....	48
3. Kecerdasan Spiritual Islam .....	59
4. Kinerja Karyawan .....	64
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	64
b. Pengukuran Kinerja Karyawan .....	66
c. Kinerja Karyawan Syariah .....	69
B. Telaah Pustaka .....	75
C. Pengembangan Hipotesis .....	79
D. Kerangka Pemikiran .....	85
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>86</b>
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	86
B. Objek dan Subjek Penelitian .....	87
C. Teknik Pengumpulan Data .....	88
D. Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel .....	90
E. Uji Instrumen Penelitian .....	97
F. Teknik Analisis Data .....	100
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>106</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	106
B. Penyebaran Kuesioner .....	107
C. Hasil Uji Penelitian Instrumen .....	108
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	125
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>139</b>
A. Kesimpulan .....	139
B. Keterbatasan Penelitian .....	140
C. Saran .....	140
DAFTAR PUSTAKA .....	142
LAMPIRAN .....	clvii



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.....	24
Tabel 1.2.....	24
Tabel 1.3.....	30
Tabel 2.1.....	59
Tabel 2.2.....	75
Tabel 3.1.....	90
Tabel 3.2.....	93
Tabel 3.3.....	97
Tabel 4.1.....	105
Tabel 4.2.....	108
Tabel 4.3.....	110
Tabel 4.4.....	111
Tabel 4.5.....	112
Tabel 4.6.....	112
Tabel 4.7.....	114
Tabel 4.8.....	115
Tabel 4.9.....	116
Tabel 4.10.....	117
Tabel 4.11.....	118
Tabel 4.12.....	119
Tabel 4.13.....	120
Tabel 4.14.....	122
Tabel 4.15.....	123
Tabel 4.16.....	126
Tabel 4.17.....	131
Tabel 4.18.....	135

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.....	clxxxv
Gambar 2.....	clxxxvi
Gambar 3.....	clxxxvi



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 .....	clvii
Lampiran 2 .....	clxiii
Lampiran 3 .....	clxiv
Lampiran 4 .....	clxix
Lampiran 5 .....	clxxxv
Lampiran 6 .....	clxxxvii



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompetensi syariah, kompensasi islami dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan pada Bank Madina Syariah Yogyakarta. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Sedangkan variabel independen dalam penelitian adalah kompetensi syariaiah, kompensasi islami dan kecerdasan spiritual. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau seluruh anggota populasi penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi syariah dan kompensasi islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan, Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami, Kecerdasan Spiritual.



## **ABSTRACT**

*This study aims to explain the influence of syariah competence, Islamic compensation and spiritual quotient on employee performance at Madina Syariah Bank in Yogyakarta. The dependent variabel in this study is employee performance. While the independent variables in this study are syaria competence, Islamic compensation and spiritual quotient. The population in this study were all employees of Madina Syariah Bank. The sampling method used was carried out through questionnaires and interviews. The analysis used is multiple linear regression techniques. The results of the analysis show that the syaria competence and islamic compensation have a positive and significant effect on employee performance. While spiritual quotient do not affect employee performance.*

**Keywords:** *Employee Performance, Syariah Competence, Islamic Compensation, Spiritual Quotient.*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Berdirinya Bank Syariah pertama di Indonesia, Bank Muamalat Indonesia (BMI) pada tahun 1991 sebagai satu-satunya bank umum yang beroperasi berdasar pada sistem perbankan syariah dengan prinsip bagi hasil, merupakan awal dari perkembangan Perbankan Syariah di tanah air. Namun, keberadaan Bank Syariah di Indonesia dimulai dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan Umum, meskipun tidak dengan tegas mengatur bagaimana suatu bank dapat menjalankan fungsinya sesuai dengan prinsip syariah. Baru di tahun 1998, setelah penetapan UU No.10 Tahun 1998 Perbankan Syariah secara resmi dikelola. Sejak saat itu terlahir kebijakan baru terkait hukum perbankan di Indonesia di mana bank dapat menggunakan *dual banking system*. Dalam hal ini, bank umum konvensional mampu menyediakan pelayanan berbasis syariah dengan membentuk Unis Usaha Syariah (UUS) atau menerapkan sistem *Islamic Window*. Kemudian pada tahun 2008 tepatnya tanggal 16 Juli, pemerintah memberlakukan undang-undang baru yaitu UU No. 21 Tahun 2008 sehingga pertumbuhan industri Perbankan Syariah di Indonesia serta pengembangannya semakin berlandaskan pada hukum yang memadai.

Selain itu, diterbitkannya PBI No. 8/3/PBI/2006 oleh Bank Indonesia telah banyak memberikan dampak positif terhadap aspek syariah dan memperkuat landasan hukum pengelolaan Perbankan Syariah (Peraturan Bank Indonesia, 2016).

Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia dalam setahun terakhir menunjukkan hasil yang cukup menggembarakan. Jumlah Perbankan Syariah termasuk BUS, UUS dan BPRS (hingga Februari 2021) adalah 197 dengan BUS berjumlah 14, UUS berjumlah 20 dan BPRS sebanyak 163. Walaupun jumlahnya tidak berubah dari tahun 2020, namun jumlah kantor bank menunjukkan perkembangan yang signifikan yakni bertumbuh sebesar 2,9% dari tahun 2020. Sedangkan jumlah tenaga kerja di industri perbankan syariah per-Februari 2021 tercatat sebanyak 62.610 pekerja, yang menunjukkan adanya peningkatan sebanyak 1,35% dari tahun 2020 (Otoritas Jasa Keuangan, 2021).

Dengan berdirinya PT Bank Syariah Indonesia Tbk. (BSI) dan telah diresmikan pada awal bulan Februari 2021 menjadi motor penggerak perkembangan ekonomi dan industri keuangan syariah Indonesia, khususnya perbankan syariah. Pangsa pasar bank syariah saat ini adalah 6,3% yang tentunya tidak banyak berubah dalam beberapa tahun terakhir, kata Tika Arundina selaku Ketua Program Riset Ekonomi Syariah FEB UI (Alfi, 2021). Terakhir per-Februari 2021, pangsa pasar keuangan syariah secara keseluruhan di Indonesia telah mencapai 9,96% (Makkl Safir, 2021)

dan diperkirakan akan terus meningkat hingga mencapai target yang diharapkan oleh Pemerintah yakni 20%.

**Tabel 1.1**  
**Perkembangan Total Aset (dalam miliar Rupiah) dan *Market Share***  
**Perbankan Syariah**

<b>Tahun</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Aset Perbankan Nasional	7.387.634	8.068.346	8.562.974	8.533.127	9.121.696
Aset Perbankan Syariah	424.181	477.327	524.564	521.344	587.513
<i>Market Share</i> Perbankan Syariah	<b>5,74%</b>	<b>5,9%</b>	<b>6,1%</b>	<b>6,11%</b>	<b>6,4%</b>

**Sumber:** Sumber diolah.

Dalam rangka mendukung kemajuan dan perkembangan perbankan syariah di Indonesia sebagaimana ditunjukkan pada tabel tersebut, Indonesia perlu mempunyai *capacity building* sebagai alat guna mengembangkannya.

Hal tersebut tentunya mengakibatkan semakin besar pula sumber daya manusia yang dibutuhkan sektor perbankan syariah di Indonesia.

**Tabel 1.2**  
**Kebutuhan SDM Perbankan Syariah Indonesia**

<b>Keterangan</b>	<b>Tahun</b>					
	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	
					<b>Jan</b>	<b>Feb</b>
<b>BUS dan UUS</b>	55.746	54.471	54.840	55.036	55.840	55.840
<b>BPRS</b>	4.619	4.918	6.620	6.725	6.762	6.770



**Sumber:** Statistik Perbankan Syariah (2021)

Yuslam Fauzi selaku Ketua Umum Asosiasi Bank Syari'ah Indonesia (Asbisindo) menyatakan bahwa kebutuhan terhadap tenaga kerja Perbankan Syari'ah rata-rata hingga 10.000 orang pertahun atau tumbuh 31% pertahunnya mengikuti pertumbuhan bank syariah sebesar 15%. Sementara *supply* Sumber Daya Manusia (SDM) Perbankan Syari'ah dari institusi formal pendidikan di Indonesia hanya mampu menyediakan 3.750 orang pertahunnya.

Pesatnya pertumbuhan industri syariah di bidang keuangan dan perbankan di Indonesia, apalagi di era 4.0 ini selalu menimbulkan kebutuhan mendesak akan Sumber Daya Insani (SDI) yang memiliki kualitas tinggi dan profesional, tidak hanya sebatas pada tataran konseptual dari hukum syariah ekonomis, melainkan juga praktisnya. Dr. Syafi'I Antonio M.Ec. dikutip dari Jasman Ginting (2012), mengungkapkan bahwa tersedia atau tidaknya SDM yang kompeten merupakan salah satu tantangan terbesar bagi sebuah bank syariah dalam mencapai pertumbuhan dan juga potensi produknya. Namun, pada realitanya masih banyak ditemukan tenaga kerja perbankan syariah di Indonesia dengan latar belakang pendidikan konvensional yang tentunya minim pengetahuan tentang keuangan Islam. SDI dengan *background* konvensional tersebut dikarbit hanya dengan pelatihan singkat berkenaan dengan keuangan syari'ah.

Pada 27 April 2021 di Metro TV tepatnya adalah program tayangan *Economic Challenges*, masalah kesenjangan antara jumlah tenaga kerja yang

berasal dari konvensional dan syariah juga pernah diungkapkan. Berdasarkan data statistik dari Bank Indonesia, 90% dari tenaga kerja bank syariah Indonesia tidak memiliki *background* syariah. Profesionalisme dan produktivitas pengelolaan perbankan syariah cukup signifikan dipengaruhi oleh hal tersebut. Menurut data di lapangan, untuk menunjang akselerasi pertumbuhan dan perkembangan perbankan syariah yang tinggi di Indonesia, sampai tahun 2020, dibutuhkan sekitar 179.646 karyawan. Ini akan mencakup 165.274 karyawan dalam kelompok *low Syariah quality*, dan 14.327 karyawan dalam kelompok *middle to high Syariah quality*. Kesenjangan tersedianya SDM syariah dengan kualitas menengah hingga tinggi masih terjadi sampai tahun ini (Jasman Ginting Muthe, 2012).

Kinerja seorang karyawan tentu dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor penyebab yang membuat kinerjanya dikatakan buruk dan bahkan berdampak pada kinerja perusahaan secara luas. Hal tersebut sejalan dengan model mitra-*lawyer* dimana modelnya menyebutkan bahwa kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: (1) harapan mengenai imbalan, (2) dorongan, (3) kemampuan, (4) kebutuhan dan sifat, (5) persepsi terhadap tugas, (6) imbalan internal dan eksternal, serta (7) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja (Moehariono, 2014). Hal sejenis juga diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Nguyen, Yandi, and Mahaputra (2020), bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu diantaranya adalah kompetensi,

kompensasi, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan *job performance*.

Namun, fenomena yang saat ini terjadi menunjukkan bukti adanya kekurangan yang cukup signifikan dalam sikap profesionalisme manajemen kinerja perbankan syariah. Kurangnya kompetensi tenaga kerja Islami menjadi satu dari sekian banyak alasan mengapa pertumbuhan industri keuangan syariah di Indonesia jauh terbelakang dibanding konvensional. Padahal kompetensi sangatlah penting untuk menunjang keberhasilan kinerja baik bagi pegawai maupun perusahaan. Menurut Hamsani dkk (2017), kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan *multitasking* seseorang dalam suatu pekerjaan yang ditentukan oleh dua faktor, yakni kapasitas fisik dan kapasitas intelektual. Lebih jelasnya, Bartram dan Roe (2005), menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan sebuah peran/tugas dan mengintegrasikan sikap, keterampilan, pengetahuan dan nilai pribadi. Selain itu, kompetensi juga digambarkan sebagai kapasitas untuk memperoleh pengetahuan, wawasan dan keahlian berdasar pada pengalaman dan pembelajaran.

Fakta memprihatinkan lainnya yang terjadi di lapangan, banyak terjadinya kejahatan kriminal yang dilakukan oleh para pegawai bank syariah sendiri. Diantaranya adalah kasus pencurian pada laci Bank Syariah Mandiri (BSM) Kompleks Perta Arus Gas di Lhoksemawe (Masriadi, 2019), kasus pembobolan rekening nasabah Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Luwuk Andang di Sulawesi Tengah sebesar 820 juta rupiah

(Pontoh, 2020), kasus penipuan dan penggelapan rekening nasabah Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Pasaman di Sumatera Barat sejumlah 400 juta rupiah (Sumarno, 2017). Tentunya terdapat banyak faktor mengapa hal tersebut bisa terjadi pada oknum-oknum tenaga kerja bank syariah sendiri. Kemungkinan diantara faktor-faktor yang mendasari perbuatan tersebut adalah kompensasi yang diterima dan kecerdasan spiritual yang dimiliki kurang memadai.

Kompensasi secara umum adalah imbalan yang diterima oleh pegawai atas kerja kerasnya. Menurut Prawirosentono (1999), kinerja akan baik apabila pegawai dibayar atau upah yang dibayarkan sesuai dengan persetujuan. Pendapat tersebut konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Benjamin R, dkk (2012) dengan judul “*Explaining Outsourcing Performance In Uganda’s Commercial Banks,*” yang menjelaskan bahwa kompensasi finansial sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan *outsourcing* di bank-bank komersial Uganda.

Sudah menjadi rahasia umum bahwa kinerja karyawan sangat menentukan perkembangan dan profesionalitas sebuah perusahaan. Oleh karena itu, kinerja baik karyawan secara individu maupun secara tim sangat perlu untuk diperhatikan. Menurut Moehariono (2014), kinerja yaitu deskripsi tentang pelaksanaan aktivitas atau kebijakan yang ditujukan guna mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi perusahaan seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan perusahaan. Dalam mengelola manajemen kinerja perusahaan yang baik dan guna tercapainya sebuah tujuan, SDM

yang unggul senantiasa dibutuhkan oleh perusahaan, yaitu tidak hanya memiliki pengetahuan (IQ) tetapi juga kecerdasan spiritual (SQ) serta dilengkapi dengan kecerdasan emosional (EQ) yang tinggi. Hal yang sama didukung oleh hasil penelitian Annisa dan Mayliza (2019) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Biro Quality Assurance PT. Semen Padang” yang menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap kinerjanya.

Namun, terdapat perbedaan dengan hasil riset peneliti-peneliti terdahulu terkait variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Agustina dan Cahyono (2020) dalam penelitiannya tentang pengaruh kompetensi syariah terhadap kinerja karyawan mengungkapkan bahwa variabel kompetensi positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun bertentangan dengan riset yang dilakukan Maryani dan Rusmahafi (2017) di mana hasilnya menyatakan bahwa variabel kompetensi syariah tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfurqon (2021) terkait pengaruh variabel kompensasi islami terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi islami terhadap kinerja karyawan, namun bertentangan dengan penelitian Hayatul (2017) yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dari kompensasi islami terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel kecerdasan spiritual, dalam penelitian yang dilakukan oleh Annisa dan Mayliza (2020) hasilnya menunjukkan bahwa

kecerdasan spiritual memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Di sisi lain, temuan Dyah (2018) mengungkapkan terdapat hubungan negatif antara kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan.

Meninjau *research gap* dari penelitian-penelitian sebelumnya di atas, penulis tertarik untuk melakukan riset terhadap kinerja karyawan dengan memakai tiga variabel tersebut yakni kompetensi syariah, kompensasi islami dan kecerdasan spiritual. Penelitian ini dilakukan di Bank Madina Syariah Yogyakarta dengan tujuan hasil dari penelitiannya dapat dijadikan masukan/saran bagi Bank Madina Syariah Yogyakarta dalam pengoptimalan *performance* perusahaannya melalui kompetensi syariah, kompensasi islami dan kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Bank Madina Syariah sendiri merupakan salah satu bank syariah di Yogyakarta yang cukup dikenal masyarakat luas dan telah memiliki reputasi kinerja yang baik. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya penghargaan sebagai Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) yang memiliki skor *performance* yang baik dari Infobank pada tahun 2011, 2012 dan 2017. Selain itu, berdasarkan laporan neraca publikasi, Bank Madina Syariah mempunyai kualitas penghimpunan Dana Pihak Ketiga (DPK) yang tergolong cukup baik yang dapat dibuktikan dengan meningkatnya jumlah penghimpunan DPK dalam lima tahun terakhir.

**Tabel 1.3**  
**Perkembangan Jumlah Penghimpunan DPK**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Penghimpunan DPK (Ribuan Rp)</b>
2015	30.408.986
2016	39.935.621
2017	46.849.717
2018	49.214.225
2019	55.208.715

**Sumber:** Laporan Neraca Publikasi Bank Madina Syariah

Meskipun pertumbuhan total penghimpunan DPK yang dapat dikatakan signifikan, Bank Madina Syariah masih perlu untuk memperbaiki diri dikarenakan dalam 3 tahun terakhir rasio *Non Profit Financing* (NPF) terus meningkat. NPF Bank Madina pada tahun 2017 mencapai 5,44% dan menurun hingga 7,03% di 2018. Kemudian di tahun 2019 NPF turun kembali secara signifikan hingga mencapai 10,17%. Terjadinya kredit bermasalah dan peningkatan rasio NPF dapat dipicu salah satunya oleh faktor internal terkait dengan kebijakan dan strategi yang ditetapkan bank. Salah satunya penyimpangan dalam pelaksanaan prosedur perkreditan yang disebabkan karena kualitas sumber daya manusianya belum memadai. Selain itu kredit bermasalah juga dapat terjadi karena adanya itikad kurang baik dari pihak bank dengan melanggar ketentuan kehati-hatian perbankan terutama hal *legal lending limit* yang mana mencerminkan kinerja perusahaan yang tidak baik.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menemukan urgensinya untuk membuktikan bahwa karyawan bank syariah memiliki ketiga elemen dengan landasan syariah guna tercapainya *performance* yang baik sesuai dengan tujuan bank syariah. Sehingga, peneliti mengambil judul penelitian

**“Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah”.**

**B. Rumusan Masalah**

Masalah-masalah yang telah dirumuskan berdasarkan pada pemaparan latar belakang penelitian di atas adalah:

1. Apakah Kompetensi Syariah berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?
2. Apakah Kompensasi Islami berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?
3. Apakah Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?

**C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Mengikuti rumusan masalah yang sudah diuraikan di atas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Kompetensi Syariah terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Kompensasi Islami terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?

Selanjutnya, peneliti melakukan penelitian ini dengan harapan supaya hasilnya dapat bermanfaat bagi banyak pihak, antara lain:



1. Bagi peneliti selanjutnya di masa yang akan datang. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi atau batu loncatan bagi semua pihak yang akan melakukan riset lebih lanjut dengan tema atau variabel terkait.
2. Bagi Perbankan Syariah di Indonesia, khususnya Bank Madina Syariah. Hasilnya diharapkan dapat dijadikan salah satu masukan atau sumbangan pemikiran guna mengidentifikasi langkah-langkah selanjutnya dalam menjawab tantangan dan/atau masalah terkait kinerja karyawan.
3. Bagi pembaca atau masyarakat secara umum. Peneliti berharap hasil dari penelitian yang dilakukan dapat meningkatkan pengetahuan di bidang pengetahuan maupun pengembangan ilmiah terkait pengelolaan SDM perbankan syariah terutama mengenai pengaruh kompetensi syariah, kompensasi islami dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja.

#### **D. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan yang disajikan dalam penelitian ini adalah:

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

Bagian ini akan meliputi latar belakang di mana diuraikan latar belakang penelitian yang akan dilakukan. Selain itu, rumusan masalah juga dijabarkan sebagai pokok permasalahan yang telah disimpulkan dari latar belakang. Peneliti juga menjelaskan kegunaan dan tujuan penelitian yang akan dilakukan.

## BAB II: TELAAH PUSTAKA

Bagian ini meliputi beberapa teori dan hasil temuan terdahulu yang digunakan sebagai acuan untuk melakukan penelitian ini. Peneliti telah mendeskripsikan kerangka konsep pemikiran serta pengembangan hipotesisnya setelah landasan teori disusun.

## BAB III: METODE PENELITIAN

Bagian ini meliputi penjelasan berbagai variabel yang digunakan serta definisi operasional dari masing-masing variabel. Selain itu, dalam bab ini dijelaskan secara rinci mengenai populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian serta metode analisis untuk mengolah datanya. Prosedur penelitian akan dijabarkan dalam bab ini dengan tujuan menjawab hipotesis penelitian.

## BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini adalah inti dari riset yang dilakukan di mana peneliti akan menampilkan hasil uji hipotesis yang disusun dari pemaparan objek penelitian, analisis data dan interpretasi hasil.

## BAB V: PENUTUP

Bagian ini meliputi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan menjelaskan keterbatasan penelitiannya serta menuangkan saran guna para peneliti berikutnya.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang diperoleh dan juga pembahasan yang sudah dilakukan sebelumnya mengenai pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial yang telah dilakukan terhadap ketiga variabel, diperoleh hasil dengan kesimpulan:
  - a. Variabel Kompetensi Syariah secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap Variabel Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
  - b. Variabel Kompensasi Islami secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap Variabel Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
  - c. Variabel Kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Variabel Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
2. Ketiga variabel bebas yaitu Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual secara bersama-sama memiliki pengaruh

terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta dan dibuktikan dengan  $F\text{-hitung } 50,805 > F\text{-tabel } 2,98$  serta nilai probabilitasnya  $0,000 < 0,05$ .

## B. Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini sudah dilakukan dengan sebaik-baiknya dan sungguh-sungguh, namun peneliti tidak memungkiri terdapatnya keterbatasan-keterbatasan yakni:

1. Penelitian ini hanya menggunakan 30 responden sebagai sampel.
2. Variabel yang digunakan hanya tiga yaitu Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

## C. Saran

Berikut ini adalah saran dari peneliti terkait topik penelitian yang dilakukan dan diharapkan mampu memberikan manfaat-manfaat untuk berbagai pihak yang terkait:

### 1. Bagi Perusahaan

Dengan hadirnya peneliti ini, diharapkan hasil yang diperoleh dapat membantu Bank Madina Syariah dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Di kemudian hari, disarankan kepada perusahaan untuk mewajibkan karyawan mengikuti kegiatan rutin seperti kajian yang sudah ada guna meningkatkan kecerdasan spiritualitas Islam sehingga terciptanya *workplace spirituality*. Selain itu perusahaan dapat

mengembangkan potensi kecerdasan spiritual para karyawannya melalui pelatihan ESQ.

## 2. Bagi Akademisi

Peneliti berharap bahwa dengan adanya penelitian ini, mampu dijadikan acuan atau referensi bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya dengan topik yang sesuai. Bagi para akademisi juga diharapkan mampu untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar lagi dan menambahkan variabel lainnya sehingga dapat memperkuat dan menyongsong hubungan antara variabel dependen dengan variabel independennya. Selain itu, pada penelitian selanjutnya selain menggunakan metode regresi linear berganda dan skala liker disarankan untuk memakai metode penelitian dan skala pengukuran yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- 'Abdul Jawad, Muhammad Ahmad. 2004. *Catatan Harian Seorang Direktur Sukses: Kiat Sukses Dalam Karir*. Terjemahan. ed. A Khotib. Jakarta: Bening.
- Abdullah, M. Maruf. 2013. *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja.
- Agustina, Nia Tri, and Hendry Cahyono. 2020. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Syariah Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Sidoarjo." *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam* 3(2): 1-12.
- Ainsworth, Murray, Neville Smith, and Anne Millership. 2007. *Managing Performance Managing People*. Terjemahan. ed. Tanto Supriyanto. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Akhirin, A. 2013. "Mengembangkan Kecerdasan Spiritual Melalui Rukun Iman Dan Rukun Islam." *Tarbawi Jurnal Pendidikan Islam* 10(2).
- Al-Mushlih, Abdullah, and Shalah Ash-Shawi. 2004. *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*. Jakarta: Darul Haq.
- Alfi, Azizah Nur. 2021. "Bank Syariah Indonesia (BRIS) Terbentuk, Market Share Perbankan Syariah Tumbuh?" *Finansial Bisnis*.  
<https://finansial.bisnis.com/read/20210216/231/1356972/bank-syariah-indonesia-bris-terbentuk-market-share-perbankan-syariah-tumbuh> (October 25, 2021).

Alfurqon, Nuzuli. 2021. "Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Provinsi Lampung)." Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Anasrulloh, Muhammad. 2017. "Kontribusi Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Tulungagung." *Jurnal Pendidikan Ekonomi 2*: 81–89.

Ancok, Djamaludin. 1989. *Teknik Penyusunan Skala Pengukuran*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Annisa, Nurul, and Riri Mayliza. 2019. "Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Biro Quality Assurance PT. Semen Padang." *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP."*

As-Suyuthi, Imam Jalaluddin, and Imam Jalaluddin Muhammad Ibnu Ahmad Al-Mahally. 2016. *Kitab Tafsir Jalalain Tafsir Jalalain Jilid 1*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.

Azhar, Faizal Candra, Musriha, and Bramastyo Kusumo Negoro. 2017. "Pengaruh Kompetensi, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kreasi Alam Indonesia Di Gresik." *Jurnal Manajemen Branchmark 3*(3): 194–206.

Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pert. Bandung: Pustaka Setia.

- Bank Madina Syariah. 2007. "Profil Perusahaan Bank Madina Syariah."  
<https://www.bankmadinasyariah.com/info-perusahaan/profil-perusahaan/>  
(October 12, 2021).
- Bartram, Dave, and Robert A Roe. 2005. "Competences in the Context of the European Diploma in Psychology." *European Psychologist* 10(2): 93–102.
- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analisis Dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Press.
- Ceha, Rakhmat, Tamyiz Deri, and Evi Noviawati. 2012. "Pemetaan Kinerja Relatif Kepemimpinan Kepala Daerah Terhadap Sifat Kepemimpinan Rasulullah SAW." *Jurnal MIMBAR* 28(2): 229–40.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Departemen Agama Republik Indonesia. 2005. *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*. Surabaya: CV. Karya Utama.
- Dermawan, Cecep. 2006. *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah (Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Nilai-Nilai Illahiyah)*. Bandung: Khazanah Intelektual.
- Dharmanegara, Ida Bagus Agung, Made Sudarma, Noermijati, and Solimu. 2013. "Mediation Of Tri Hita Karana Organizational Culture In Effect Of Spiritual Intelligence And Asta Brata Leadership On Employee Performance." *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business Institute Of*



Interdisciplinary.” Universitas Brawijaya.

Djaali. 2008. *Skala Likert*. Jakarta: Pustaka Utama.

Dyah, Anna. 2018. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Intelektual, Motivasi Dan Tekanan Waktu Terhadap Kinerja Aduit Pada BPK Perwakilan Jawa Tengah.” Universitas Katolik Soegijapranata..

Fahmi, Abu, Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid, and M.M Arijulman. 2014. *HRD Syariah Teori Dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, Dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Fikriawan, Suad. 2018. “Manajemen Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berbasis Prinsip-Prinsip Syariah Menuju Qualified Asean Bank.” *Al-Mashrafiyah (Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Perbankan Syariah)* 2(1): 51–64.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

GInanjar, Ary. 2001. *Emotional Spiritual Quotient*. Jakarta: Arga Wijaya Persada.

Hafidhuddin, D., and Tanjung Hendri. 2008. *Sistem Penggajian Islami*. Bogor:

Raih Asa Sukses.

Hakim, Abdul. 2012. "The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk. Employee in the Central Java." *Asia Pacific Management Review* 17(1): 77–90.

Hamsani, Ernie Tisnawati Sule, Hilmiana, and Umi Kaltum. 2017. "Islamic Perspective On Competence To Increasing Organizational Citizenship Behavior ( Ocb ) With Knowledge Sharing Behavior As A Moderation Variable Of Sharia Bank Employees In The Bangka Belitung Islands Province." *Academy of Strategic Management Journal* 16(3): 1–13.

Handoko, Dr. T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedu. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Hasibuan, Norfa Maliarosa. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi, Dan Pengembangan Produk Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syaria'ah Bandar Lampung." *PSYCHE: Jurnal Psikologi* 1(2): 85–95.

Hernandez, Javier. 2018. "Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Institusi Perbankan Syariah." *Jurnal Muslim Heritage* 3(1).

Hidayati, Ika Novi Nur. 2017. "Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam Dan Hukum Positif." *Az Zaqqa* 9(2): 184–208.

HM, Dr. Muhdar. 2017. "Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perbankan

Syariah Di Provinsi Gorontalo.” IAIN Sultan Amai Gorontalo.

Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Edisi 11.

Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Hutapea, Parulian, and Dr. Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus: Teori,*

*Desain, Kasus Dan Penerapan Untuk HR Serta Organisasi Yang Dinamis.*

First Edit. ed. Fitri Yuniar. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Irawan, Beni. 2016. “Studi Penerapan Nilai-Nilai Syariah Pada Koperasi Pelajar

Di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri 4.” Universitas Halu Oleo

Kendari.

Jalaluddin. 2001. *Psikologi Agama*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Jasman Ginting Muthe. 2012. “Proyeksi Kebutuhan Sumber Daya Manusia

(SDM) Perbankan Syariah Dan Skenario Pemenuhannya.” Universitas

Indonesia.

Kartajaya, Hermawan, 2006. *Syariah Marketing*. Bandung: Mizan Media Utama.

Kassim, Mohd Shah et al. 2018. “The Multi Facets Meaning Of Competence

Among Muslim Professionals in Malaysia.” *Journal of Advanced Research*

*in Social and Behavioural Sciences* 11(1): 50–61.

Kementrian Agama RI. 2010. *Tafsir Al-Qur'an Tematik (Kerja Dan*

*Ketenagakerjaan)*. Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an dan

Kementerian Agama RI.

Kuncoro, M. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti*

& *Menulis Tesis*. Jakarta: Erlangga.

Laming, Shahibuddin. 2000. *Shahibuddin Laming (2000). Some Basic Themes in the Qur'an*. Kuala Lumpur: A. S. Noordeen. Kuala Lumpur: A. S. Noordeen.

Luxfiati, Fadhilah Ulfa. 2019. 53 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta “Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo.”

Mahfud, Imam. 2019. “Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam.” *Madani Syari'ah* 2: 45–64.

Makkl, Safir. 2021. “Pangsa Pasar Keuangan Syariah Baru 10,1 Persen per April 2021.” *CNN Indonesia*.  
<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20210728133855-78-673309/pangsa-pasar-keuangan-syariah-baru-101-persen-per-april-2021>  
(October 9, 2021).

Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keem. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refikia Aditama.

Martoyo, Susilo. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Maryani, Ay, and Hayatul Muthmainnah Rusmahafi. 2017. “Analisis Pengaruh

Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekonomi Islam* 8(1): 51–70.

Masriadi. 2019. “Kasus Pencurian Di Bank Syariah Mandiri Terungkap, Pelakunya Karyawan Sendiri.” *Kompas.com*.  
<https://regional.kompas.com/read/2019/07/01/08170921/kasus-pencurian-di-bank-syariah-mandiri-terungkap-pelakunya-karyawan-sendiri>.

Masrukhin. 2008. *Statistik Inferensial Aplikasi Program SPSS*. Cetakan Pe. Kudus: Media Ilmu Press.

Mathis, Robert L, and John H Jackson. 2001. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jilidi 1. eds. Sadeli and Bayu Prawira. Jakarta: Salemba Empat.

Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mondy, R. Wayne, and Robert M. Noe. 2005. *Human Resource Management*. Internatio. OHIO: South Western Publishing.

Mudayana, Fansyuri Ilham, and Sri Suryoko. 2016. “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 5(1).

Mukaroh, Eka Nisatul, and Dhiona Ayu Nani. 2021. “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan.”

*Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam* 2(1): 27–46.

Najib, Aan. 2020. “Perspective Spiritual Intelligence QS . Luqman [ 31 ]: 12-19, Interpretation and Action.” *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) (BIRCI-Journal)* 3(3): 2375–86.

Nanincova, Niken. 2019. “Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro.” *AGORA* 7(2): 1–5.

Narimawati, Umi. 2010. *Metodologi Penelitian: Dasar Penyusun Penelitian. Ekonomi*. Jakarta: Genesis.

Nasir, Muhammad. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia.

Nasution, Ahmad Taufik. 2005. *Metode Menjernihkan Hati; Melejitkan Kecerdasan Emosi Dan Spiritual Melalui Rukun Iman*. Bandung: PT. Mizan Pustaka.

Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajdahmada University Press.

Nguyen, Phong Thanh, Andri Yandi, and M. Rizky Mahaputra. 2020. “Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence and Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies).” *Dinasti International Journal of Digital Business Management* 1(4): 645–62.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2002. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka

Cipta.

Nur, Muhammad Tahmid. 2015. "Kompensasi Kerja Dalam Islam." *Jurnal Muamalah* V(2): 120–28.

Otoritas Jasa Keuangan. 2021a. "Statistik Perbankan Syariah." April: 1–119.

———. 2021b. "Statistik Perbankan Syariah Februari 2021." *Otoritas Jasa Keuangan*.

Pande, I Made Dwi Upariadi Sudatmaja, Anak Agung Dwi Widyani, and I Wayan Cipta. 2019. "Pengaruh Ragam Kecerdasan Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Service Auto 2000 Sanur." *VALUES* 1(1): 118–28.

Penyusun, Tim. 2004. *Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003*,. Jakarta: Siniar Grafika.

Pontoh, Stepensopyan. 2020. "Tak Pernah Lakukan Penarikan, Tabungan Empat Nasabah PT Bank Syariah Mandiri Senilai Rp 820 Juta Raib." *Antara Sumbang*. <https://sumbar.antarane.ws.com/berita/329198/tak-pernah-lakukan-penarikan-tabungan-empat-nasabah-pt-bank-syariah-mandiri-senilai-rp820-juta-raib>.

Prasetyo, Hendra D. 2017. "Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Bersinergi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Bangun Papan Selaras." *Media Mahardhika* 15(2).

Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Edisi

Kesa. Yogyakarta: ANDI.

Purnamasari, Mega. 2018. “Penerapan Sidiq, Amanah, Tabligh, Dan Fatonah Terhadap Pegawai Asuransi Jiwa Pada PT. Prudential Life Assurance Prusyariah Cabang Kota Metro.” Institut Agama Islam Negeri (IAIN).

Qomaruddin. 2018. “Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam.” UIN Raden Intan Lampung.

Rafsanjani, H. 2017. “Kepemimpinan Spiritual (Spiritual Leadership).” *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* 2(1).

Rahman, Andrias Ade. 2014. “Pengaruh Pemahaman Prinsip Syariah Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada BMT UGT Sidogiri Bondowoso).” *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.

Rahman, Fathor. 2017. “Konsep Kompensasi Tafsir Al-Qur’an Dan Hadist Pendekatan Tematik.” *Jurnal Qolamuna* 2(2): 233–54.

Rahmawati, Laili. 2018. “The Effect of Spiritual Motivation and Compensation on The Employee Performance of The Bank of Center Sharia Jabar Banten.” *Review of Islamic Economics and Finance* 1(1): 11–17.

Riduwan. 2012. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.

Riduwan, and Engkos Achmad Kuncoro. 2012. *Cara Mudah Menggunakan Dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, H. Veithzal. 2011. *Performance Appraisal*. Edisi Kedu. Jakarta: PT. Raja



Grafindo Persada.

Rivai, H. Veithzal, and Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rizal, Khairul, Parno Parno, and Kokom Komariyah. 2018. "Pengaruh Pemahaman Keagamaan, Etos Kerja Islam, Kedisiplinan, Tanggung Jawab Dan Pendidikan Terhadap Profesionalitas Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Asuransi Syariah Di Kota Samarinda." *Al-Tijary Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 4(1): 71–80.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Jakarta.

Rwakira, Benjamin Tukamuhabwa et al. 2012. "Explaining Outsourcing Performance in Uganda's Commercial Banks." *Information Management and Business Review* 4(1): 18–29.

Sabiq, Sayyid. 1976. *Fiqih Sunnah*. ed. Muhyiddin Syaf. Bandung: Pt. Al-Maarif.

Sebastian, Jason, and Kurniati W Andani. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus." *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* 2(2): 461–68.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.

Setiawan, Agus, Nazarudin, and Yeni Absah. 2019. "The Effect of Intellectual Intelligence, Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Employee Performance PT. Proconfo Indah." *International Journal of Research and*

*Review* 6(6): 233–43.

Shukla, Satishprakash. 2018. “Variables, Hypotheses and Stages of Research.”

*Icssr* 10(1): 55–67.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE

YKPN.

Sinetar, Marsha. 2000. *Spiritual Intelligence (Kecerdasan Spiritual)*. Bahasa Ind.

Jakarta: Gramedia.

Siswadi. 2014. “Pemberian Upah Yang Benar Dalam Islam Upaya Pemerataan

Ekonomi Umat Dan Keadilan.” *Jurnal Ummul Qura* 4(Jurnal Ummul Qura

Vol IV, No. 2, Agustus 2014): 105–16.

<http://ejournal.kopertais4.or.id/index.php/qura/issue/view/531>.

Siswanti, Dian Novita, Rozainee Khairuddin, and Fatimawati Halim. 2018. “The

Effect of Spiritual Intelligence, Emotion and Social Competence to the

Leadership Competence.” *Journal of Physics: Conference Series* 1028(1).

Soetjipto, Budi W et al. 2002. *Paradigman Baru: Manajemen Sumber Daya*

*Manusia*. First Edit, ed. A. Usmara. Yogyakarta: Yogyakarta Amara Books.

Spencer, Lyle M., and Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work: Models for*

*Superior Performance*. Illustrate. ed. Signe M. Spencer. Michigan: Wiley.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,*

*Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, and Agus Susanto. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel (Teori*

- Dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*). Bandung: CV. Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sule, Ernie Tisnawati, and Muhamad Hasanudin. 2016. *Manajemen Bisnis Syariah*. Cetakan Pe. Bandung: Refikia Aditama.
- Sumarno, Heri. 2017. "Penipuan Nasabah, Polisi Tetapkan Oknum Karyawan BSM Sebagai Tersangka." *Covesia*.  
<https://www.covesia.com/archipelago/baca/44636/penipuan-nasabah-polisi-tetapkan-oknum-karyawan-bsm-sebagai-tersangka>.
- Suyadi, Prawirosentono. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Syakur, Ahmad, Z. Fanani, and R. Ahmadi. 2020. "The Effectiveness of Reading English Learning Process Based on Blended Learning through 'Absyak' Website Media in Higher Education." *Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal* 3(2): 763–72.
- Tarigan, Nur M Ridha, and Heru Setiawan. 2020. "The Effect of Employee Competence on Increasing Employee Motivation in Sumut Bank of Sharia Unit, North Sumatera." *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences* 3(2): 858–67.
- Wahidin, U. 2017. "Pendidikan Karakter Bagi Remaja." *Edukasi Islam Jurnal Pendidikan Islam* 2(3).

- Walizer, Michael. 1987. *Metode Dan Analisis Penelitian*. Jakarta: Erlangga.
- Wibawa, I Gusti Agung Ketut Arya, and Ayu Desi Indrawati. 2015. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen* 4(1): 121–30.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedu. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widarto. 2013. *Penelitian Ex Post Facto*. Yogyakarta.
- Yazid. 2011. "Anjuran Mencari Nafkah Dan Seorang Da'i Tidak Boleh Bergantung Pada Mad'u-Nya (Murid)." *Almanhaj*.  
[https://almanhaj.or.id/17465-anjuran-mencari-nafkah-dan-seorang-dai-tidak-boleh-bergantung-kepada-madu-muridnya-2.html#\\_ftn2](https://almanhaj.or.id/17465-anjuran-mencari-nafkah-dan-seorang-dai-tidak-boleh-bergantung-kepada-madu-muridnya-2.html#_ftn2) (October 8, 2020).
- Yusup, Febrinawati. 2018. "Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif." *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 7(1): 17–23.
- Zohar, Danah, and Ian Marshal. 2001. *SQ: Kecerdasan Spiritual*. Bandung: PT. Mizan Pustaka.
- Zulganef. 2006. *Pemodelan Persamaan Struktur Dan Aplikasinya Menggunakan AMOS 5*. Bandung: Pustaka.