

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA, DAN ETOS KERJA  
ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan Kantor Pusat)**



**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**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**OLEH:  
KHOPIPAH  
NIM: 17108020117**

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

**2022**

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA, DAN ETOS KERJA  
ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan Kantor Pusat)**



**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:**

**KHOPIPAH**

**NIM: 17108020117**

**DOSEN PEMBIMBING:**

**SYAYYIDAH MAFTUHATUL JANNAH, SE., M.Sc**

**NIP. 19920616 000000 2 301**

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

**2022**

## HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



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-744/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2022

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA, DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BPRS HARTA INSAN KARIMAH PARAHYANGAN KANTOR PUSAT)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : KHOPIPAH  
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020117  
Telah diujikan pada : Kamis, 02 Juni 2022  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

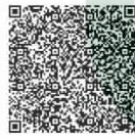
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



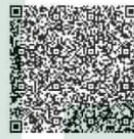
Ketua Sidang  
Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc  
SIGNED

Valid ID: 62b9368c5419b



Penguji I  
Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 62a7da511ff1



Penguji II  
Jathar Faradis, S.H.I., M.A.  
SIGNED

Valid ID: 62b58c48cd6ef



Yogyakarta, 02 Juni 2022  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 62b951b01ea541

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FE-UINSK-BM-05-03/R0

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Khopipah

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 : Khopipah

NIM : 17108020117

Judul Skripsi : "Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan Kantor Pusat)"

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 tersebut di atas dapat segera di munaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 17 Mei 2022

Pembimbing

**Syavvidah Maltuhatul Jannah, SE., M.Sc**

NIP .19920616 000000 2 301



Dipindai dengan CamScanner

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khopipah  
NIM : 17108020117  
Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan Kantor Pusat)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *Body note* 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.

Yogyakarta, 13 Mei 2022

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KARTASURA  
YOGYAKARTA

Penyusun,  
  
Khopipah  
NIM: 17108020117



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

---

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

Nama : Khopipah  
NIM : 17108020117  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan Kantor Pusat)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 13 Mei 2022

Yang Menyatakan,



**Khopipah**  
**NIM: 17108020117**

## HALAMAN MOTTO

Kita dilahirkan untuk menjadi nyata, bukan sempurna.

-Suga BTS-



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan beribu nikmat dan karunia-Nya, serta doa dan dukungan dari orang-orang tercinta, hingga akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Dengan berbahagia, skripsi ini saya persembahkan:

Teruntuk orang tua tercinta, tersayang, terkasih Bapak Sobari, Ibu Sariyah yang selalu mendoakan, berkorban, dan menaruh harap yang besar untuk kesuksesan dan kebahagiaan di masa depan, dan orang tua yang selalu memberikan yang terbaik untuk putra-putrinya.

Teruntuk kakak-kakak terhebat, Satori, Mudiun, Watiah, Thoha yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materiil dan selalu *mensupport* untuk segala kegiatan.

Teruntuk sahabat-sahabat terbaik yang selalu menemani, memberikan masukan, bantuan, motivasi dan berbagi cerita, serta menerima semua keluh kesah. Terima kasih telah kebersamai.

Teruntuk Almamater kebanggaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah merekam sejuta kenangan indah, pengajaran yang luar biasa, dan mempertemukan dengan orang-orang hebat. Terima kasih telah menerima saya.



## 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          | Ša'  | š                  | 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          | Žal  | Ž                  | Zet (dengan titik di atas)  |
| ر          | Ra'  | R                  | Er                          |
| ز          | Zai  | Z                  | Zet                         |
| س          | Sin  | S                  | Es                          |
| ش          | Syin | Sy                 | Es dan Ye                   |
| ص          | Šad  | š                  | es (dengan titik di bawah)  |
| ض          | Ḍad  | ḍ                  | De (dengan titik di bawah)  |
| ط          | Ṭa'  | ṭ                  | Te (dengan titik di bawah)  |
| ظ          | Ža'  | ž                  | 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

|                    |         |                     |
|--------------------|---------|---------------------|
| مِئَاتٌ مَّوَدَّةٌ | Ditulis | <i>Muta'addidah</i> |
| مِئَاتٌ مَّوَدَّةٌ | 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.

|                         |         |                           |
|-------------------------|---------|---------------------------|
| حِكْمَةٌ                | Ditulis | <i>Hikmah</i>             |
| عِلَّةٌ                 | Ditulis | <i>'illah</i>             |
| كِرْمَةُ الْأَوْلِيَاءِ | Ditulis | <i>Karamah al auliya'</i> |

### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

|           |        |         |   |
|-----------|--------|---------|---|
| --- َ --- | Fathah | Ditulis | A |
| --- ِ --- | Kasrah | Ditulis | I |

|           |        |         |                |
|-----------|--------|---------|----------------|
| --- َ --- | Dammah | Ditulis | U              |
| دَعَلَ    | Fathah | Ditulis | <i>Fa'ala</i>  |
| ذَكَرَ    | Kasrah | Ditulis | <i>Zukira</i>  |
| يَذْهَبُ  | Dammah | Ditulis | <i>Yazhabu</i> |

### E. Vokal Panjang

|                        |         |                   |
|------------------------|---------|-------------------|
| 1. Fathah + alif       | Ditulis | A                 |
| جاهِلِيَّةٌ            | Ditulis | <i>Jahiliyyah</i> |
| 2. Fathah + ya' mati   | Ditulis | A                 |
| تَنْسَى                | Ditulis | <i>Tansa</i>      |
| 3. Kasrah + ya' mati   | Ditulis | I                 |
| كَرِيمٌ                | Ditulis | <i>Karim</i>      |
| 4. Dhammah + wawu mati | Ditulis | U                 |
| فُرُوضٌ                | Ditulis | <i>Furud</i>      |

### F. Vokal Rangkap

|                       |         |                 |
|-----------------------|---------|-----------------|
| 1. Fathah + ya' mati  | Ditulis | Ai              |
| بَيْنَكُمْ            | Ditulis | <i>Bainakum</i> |
| 2. Fathah + wawu mati | Ditulis | Au              |
| قَوْلٌ                | Ditulis | <i>Qaul</i>     |

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

#### Apostrof

|                  |         |                        |
|------------------|---------|------------------------|
| أَنْتُمْ         | Ditulis | <i>A'antum</i>         |
| أَعَدَّتْ        | Ditulis | <i>U'iddat</i>         |
| لَا يُشْرِكُكُمْ | Ditulis | <i>La'in syakartum</i> |

## H. Kata Sandang Alif + Lam

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

|         |         |                 |
|---------|---------|-----------------|
| الذّرآن | 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>  |
| الشمس  | Ditulis | <i>Asy-syams</i> |

## I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

|            |         |                      |
|------------|---------|----------------------|
| ذوي الفروض | Ditulis | <i>Zawi al-furud</i> |
| أهل السنة  | Ditulis | <i>Ahl as-sunnah</i> |

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* rabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala karunia-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju kebaikan dan senantiasa kita nantikan syafa'atnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Berkat karunia Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan Kantor Pusat)”**. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak sekali kekurangan baik dalam hal penulisan, penyusunan hingga isi. Karenanya, skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna.

Dalam penyusunan skripsi atau tugas akhir ini tentunya tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, dari segala kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang terkait dalam membantu penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr.Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M. Selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A. Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu mengarahkan dan membimbing penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberikan dukungan dari awal proses skripsi sampai tahap akhir skripsi.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan Staff Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pemimpin BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan Kantor Pusat yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian.
9. Ibu Friska Restiani, SE, selaku salah satu karyawan BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan Kantor Pusat yang telah banyak membantu penulis dalam menyebarkan dan mengisi kuesioner untuk memperoleh data penelitian.
10. Seluruh Karyawan BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan Kantor Pusat yang rela menyisihkan waktu padatnya untuk membantu mengisi kuesioner penelitian.
11. Orang tua tercinta Bapak Sobari dan Ibu Sariyah serta kakak-kakak terhebat Satori, Mudiun, Thoha, dan Watiah, yang selalu memberikan doa terbaik yang tak pernah putus, dukungan terus-menerus, kasih sayang yang berlimpah, dan pengorbanan yang sangat besar. Semoga dengan skripsi ini bisa menjadi sumber baru kebahagiaan kalian yang bisa penulis berikan. Semoga Allah SWT memberikan kesehatan, kebahagiaan, keberuntungan, dan perlindungan kapanpun dan dimanapun.
12. Sahabat- sahabat penulis, Nur Afiqah Suraya Niza, Novita Safitri, Anisa Chauri, dan Wissha Nandita Dindasari, yang telah bersama penulis dari

semester-semester menengah sehingga memberikan perubahan kepada penulis dan nilai-nilai yang diraih penulis. Terima kasih pula telah berbagi cerita selama perkuliahan, menerima keluh kesah, dan memberikan saran terbaik di tiap masalah. Semoga sukses dikemudian hari dan semoga kita dapat dipertemukan kembali dengan keadaan yang jauh lebih baik lagi.

13. Sahabat penulis Nadwah ‘Adillah, yang telah kebersamai penulis dalam berbagi keluh kesah, memotivasi penulis untuk tidak pernah menyerah, dan selalu memberikan masukan bijak kepada penulis.
14. Sahabat penulis Teguh Dwi Pangesti yang selalu memberikan bantuan tanpa pamrih dan meluangkan banyak waktu untuk penulis.
15. Keluarga KKN 102 Cemara, terima kasih atas keakraban, kehangatan, suka duka, canda tawa dan ilmu-ilmu barunya.
16. Kawan-kawan Perbankan Syariah 2017 khususnya PS D yang telah menemani penulis dari awal hingga akhir bangku kuliah. Semoga tidak putus komunikasi di masa depan nanti.
17. Aku, Khopipah. Putri dari pasangan Bapak Sobari dan Ibu Sariyah. Mahasiswi Perbankan Syariah D dengan NIM 17108020117, yang tetap bejuang, tidak menyerah, dan sabar dalam menyusun skripsi ini. Semoga dengan skripsi ini menjadikan diri agar lebih kuat, tegar, dan berani dalam menghadapi rintangan. Semoga selalu beruntung di masa depan nanti dan semoga bisa menjadi wanita hebat dikemudian hari.
18. Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung, Jeon Jungkook yang bersatu dalam BTS, yang selalu memberikan hiburan dikala penulis lelah dan selalu menginspirasi penulis sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
19. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT selalu memberikan kemudahan di tiap urusan, serta membalas kebaikan-kebaikan tersebut dengan hal yang lebih baik lagi. Penulis menyadari banyak sekali kekurangan pada skripsi ini. Oleh karena itu, penulis

sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat kepada kita semua. Aamiin.

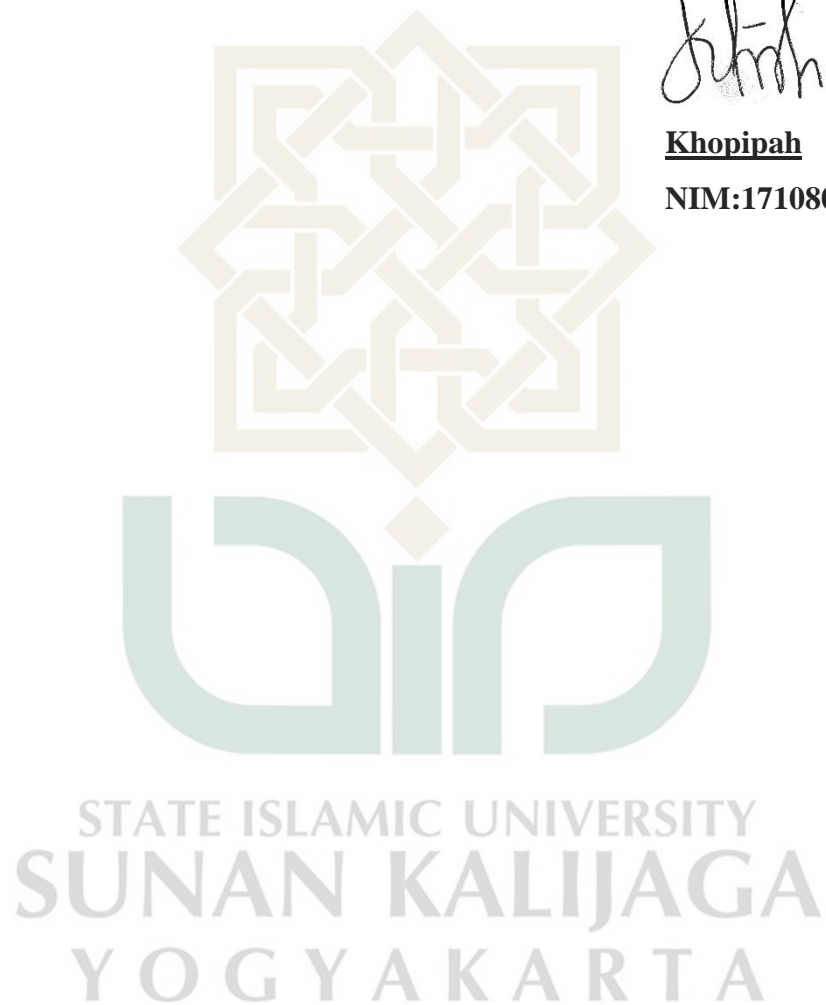
Yogyakarta, 25 Maret 2022

Hormat Saya,



**Khopipah**

**NIM:17108020117**





## DAFTAR ISI

### Contents

|   |              |
|---|--------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                          | <b>i</b>     |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR .....</b>         | <b>ii</b>    |
| <b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>              | <b>iii</b>   |
| <b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>              | <b>iv</b>    |
| <b>SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b> | <b>v</b>     |
| <b>HALAMAN MOTTO .....</b>                          | <b>vi</b>    |
| <b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>                    | <b>vii</b>   |
| <b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....</b>       | <b>viii</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                          | <b>xii</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                              | <b>xvi</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                           | <b>xviii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>                           | <b>xix</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                        | <b>xx</b>    |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                | <b>xxi</b>   |
| <b>ABSTRACT.....</b>                                | <b>xxii</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>                       | <b>1</b>     |
| A. Latar Belakang .....                             | 1            |
| B. Rumusan Masalah .....                            | 8            |
| C. Tujuan Penelitian .....                          | 8            |
| D. Manfaat Penelitian .....                         | 9            |
| E. Sistematika Penulisan .....                      | 9            |
| <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>                  | <b>11</b>    |
| A. Landasan Teori.....                              | 11           |
| 1. Kinerja .....                                    | 11           |
| 2. Kompetensi.....                                  | 14           |
| 3. Pengalaman Kerja.....                            | 22           |
| 4. Etos Kerja Islami .....                          | 26           |
| B. Telaah Pustaka .....                             | 33           |
| C. Pengembangan Hipotesis .....                     | 42           |

|  |              |
|--|--------------|
| D. Kerangka Pemikiran.....                         | 46           |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>             | <b>47</b>    |
| A. Jenis Penelitian.....                           | 47           |
| B. Populasi dan Sampel .....                       | 47           |
| C. Sumber Data.....                                | 48           |
| D. Teknik Pengumpulan Data.....                    | 49           |
| E. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....   | 50           |
| F. Teknik Analisis Data.....                       | 52           |
| 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....        | 52           |
| 2. Uji Asumsi Klasik .....                         | 53           |
| 3. Analisis Regresi Linier Berganda.....           | 54           |
| 4. Uji Hipotesis.....                              | 55           |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b> | <b>57</b>    |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....            | 57           |
| B. Hasil dan Analisis .....                        | 57           |
| 1. Karakteristik Responden .....                   | 57           |
| 2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....  | 60           |
| 3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....                    | 64           |
| 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....    | 67           |
| 5. Hasil Uji Hipotesis .....                       | 69           |
| 6. Pembahasan Hasil Penelitian.....                | 74           |
| <b>BAB V PENUTUP.....</b>                          | <b>85</b>    |
| A. Kesimpulan .....                                | 85           |
| B. Keterbatasan.....                               | 86           |
| C. Saran.....                                      | 86           |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                        | <b>88</b>    |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                               | <b>xciii</b> |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1.1 Perkembangan Keuangan BPRS HIK Parahyangan. ....          | 3  |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu. ....                                | 33 |
| Tabel 3.1 Skala Likert. ....  | 49 |
| Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel. ....                       | 51 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden. ....                             | 58 |
| Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas. ....                                 | 60 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas. ....                              | 64 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas. ....                                | 65 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas. ....                         | 66 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas. ....                       | 67 |
| Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier Berganda. ....                       | 68 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi. ....                     | 70 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji t. ....   | 71 |
| Tabel 4.10 Ringkasan Hasil Hipotesis. ....                          | 73 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji F. ....  | 74 |
| Tabel 4.12 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Kompetensi. ....       | 76 |
| Tabel 4.13 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Pengalaman Kerja. .... | 79 |
| Tabel 4.14 Detail Jawaban Variabel Etos Kerja Islami. ....          | 82 |

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 2.1 Proses Terbentuknya Etos Kerja Islami ..... | 28 |
| Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....                     | 46 |



## DAFTAR LAMPIRAN

|  |        |
|--|--------|
| Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....                         | xciv   |
| Lampiran 2 Data Jawaban Responden .....                      | ci     |
| Lampiran 3 Profil Responden .....                            | cvii   |
| Lampiran 4 Data Tanggapan Responden .....                    | cix    |
| Lampiran 5 Hasil Olah Data SPSS .....                        | cxii   |
| Lampiran 6 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian ..... | cxxiii |
| Lampiran 7 Dokumentasi.....                                  | cxxiv  |
| Lampiran 8 Curriculum Vitae.....                             | cxxv   |



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan BPRS HIK Parahyangan Kantor Pusat. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 23. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPRS HIK Parahyangan Kantor Pusat. Teknik pengambilan sampling yaitu dengan menggunakan simple random sampling dan memperoleh 46 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel etos kerja Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Kompetensi, Pengalaman Kerja, Etos Kerja Islami, Kinerja Karyawan.**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of competence, work experience, and Islamic work ethic of employee performance at BPRS HIK Parahyangan Central Office. The analytical method in this study used is multiple regression analysis using SPSS 23. The population in this study are employees of BPRS HIK Parahyangan Central Office. The technique sampling is using simple random sampling and getting 46 respondent. The result this study show that the variables of competence and work experience have a positive and significant effect on employee performance, while variable of Islamic work ethic has no effect on employee performance.*

**Keywords:** *Competence, Work Experience, Islamic Work Ethic, Employee Performance.*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat yang memiliki dana lebih dan menyalurkan dana kepada masyarakat yang kekurangan dana sehingga bank memiliki fungsi sebagai intermediasi keuangan. Bank dapat dibedakan antara bank konvensional dan bank syariah berdasarkan sistem operasionalnya. Bank konvensional merupakan bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan konvensional,<sup>1</sup> sedangkan bank syariah sesuai UU Nomor 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah adalah bank yang berlandaskan prinsip syariah dalam menjalankan kegiatan usahanya yang diatur dalam fatwa Majelis Ulama Indonesia.<sup>2</sup>

Seiring berjalannya waktu, perbankan syariah di Indonesia mulai meningkat secara signifikan dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Hal ini karena mulai banyak bank syariah yang menunjukkan eksistensinya dalam dunia perbankan. Awal mula perbankan syariah hadir di Indonesia adalah Bank Muamalat Indonesia hingga sekarang sudah banyak bank syariah lainnya yang mulai hadir di Indonesia, yang terdiri dari 14 BUS, 20 UUS dan 163 BPRS.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/ikhtisar-perbankan/Pages/Lembaga-Perbankan.aspx>

<sup>2</sup> <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/pages/PBS-dan-Kelembagaan.aspx>

<sup>3</sup> <http://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Desember-2020.aspx>



BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan merupakan salah satu BPRS yang ada di Indonesia dan menjadi salah satu BPRS terbaik di Indonesia.<sup>4</sup> Adapun keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya yang dimiliki. Dimana, sumber daya berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan (Bukit, Malusa, dan Rahmat, 2017). Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam suatu organisasi. Karena itu, sumber daya manusia memiliki peran yang penting. Tanpa adanya sumber daya manusia, perusahaan tidak dapat menghasilkan laba dan menambah nilainya sendiri sehingga organisasi memerlukan sumber daya manusia dengan kinerja terbaik (Taufiqurrahman, 2009). Kinerja merupakan suatu ukuran mencakup koefisien dan efisiensi dalam pencapaian tujuan. Karenanya ketika kinerja meningkat maka akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan (Robbins, 2006).

Akan tetapi, hal ini tidak sesuai dengan apa yang terjadi pada BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan. Hal ini dikarenakan perkembangan keuangan BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan diantaranya NPF, ROA, ROE mengalami naik turun atau fluktuatif. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 Perkembangan Keuangan BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan.

---

<sup>4</sup> <https://www.hikparahyangan.com/profil>

Tabel 1. 1 Perkembangan Keuangan BPRS HIK Parahyangan

|            | <b>2016</b> | <b>2017</b> | <b>2018</b> | <b>2019</b> | <b>2020</b> |
|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>NPF</b> | 2,14        | 2,76        | 2,62        | 2,62        | 2,98        |
| <b>ROA</b> | 3.62        | 4,52        | 4,51        | 4,64        | 2,93        |
| <b>ROE</b> | 27          | 33          | 32          | 101         | 46          |

**Sumber:** (Laporan Tahunan BPRS HIK Parahyangan 2016-2021)

Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa perkembangan keuangan BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan mengalami naik turun atau fluktuatif. Pada tahun 2020 dapat dilihat bahwa nilai NPF mengalami peningkatan dan nilai ROA serta ROE mengalami penurunan. Hal ini menunjukkan bahwa pembiayaan bermasalah mengalami peningkatan serta pengelolaan modal juga tidak efektif. Pada tahun 2020 juga bertepatan dengan meningkatnya kasus covid-19. Hal ini mengharuskan karyawan untuk melakukan pekerjaan dari rumah atau disebut dengan WFH (Work From House). Selain itu, hal ini juga mengakibatkan pendidikan dan pelatihan yang harus yang biasanya dilakukan secara offline harus diganti menjadi online. Bahkan, meningkatnya kasus covid-19 membuat rasa cemas pada karyawan dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, pada tahun 2020 merupakan tantangan tersendiri bagi BPRS HIK Parahyangan karena bagaimanapun juga harus memberikan kinerja terbaik. Untuk itu, agar tetap memberikan kinerja terbaik perlu diteliti lebih lanjut faktor lain dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja secara garis besar dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal (Hasbidin, 2017). Faktor internal, meliputi kemampuan intelektual, pengalaman kerja, dan disiplin dalam bekerja, sedangkan faktor eksternal, seperti pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan lingkungan kerja.

Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, salah satunya adalah kompetensi. Kompetensi dan motivasi yang tinggi dapat memengaruhi kinerja (Taufiqurrahman, 2009). Kompetensi menurut Wibowo (2007) adalah kemampuan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung dengan sikap kerja yang diharuskan oleh pekerjaan itu sendiri. Kompetensi dihubungkan dengan kinerja unggul atau efektif. Hal ini dikarenakan, kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pada saat bekerja. Adanya kompetensi akan membantu perusahaan untuk mengetahui kemampuan kerja seseorang sehingga kompetensi dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam menempatkan posisi kerja yang tepat (Taufiqurrahman, 2009). Oleh karena itu, yang harus dimiliki oleh karyawan adalah kompetensi. Sebab akan terjadi dampak buruk jika jabatan diserahkan kepada yang bukan ahlinya. Jadi, pada prinsipnya, kompetensi karyawan harus sesuai dengan keahliannya guna memberikan dampak yang efektif dan efisien pada pekerjaannya (Selviasari, 2018).

Kompetensi terdiri dari empat komponen utama, yaitu pengetahuan, kemampuan, perilaku individu dan pengalaman (Affandi, Rozi, dan Sunarsi,

2021). Namun, permasalahan yang ada yang disampaikan oleh Wahyu Dwi Agung (Mantan Ketua Asbisindo) dan Muhammad Syakir Sula adalah SDM yang bekerja di industri keuangan syariah hanya 10% yang *background* pendidikannya keuangan syariah, sedangkan 90% lainnya didominasi oleh karyawan yang latar belakang pendidikannya konvensional yang dilatih secara singkat (Agustina dan Cahyono, 2020). Untuk itu, kerjasama dengan perguruan tinggi Islam yang memiliki jurusan perbankan syariah sudah seharusnya dilakukan agar terciptanya karyawan yang andal, kompeten, dan paham prinsip-prinsip syariah (Wijaya, 2019).

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fadude, Tawas, dan Poluan (2019) menunjukkan hasil bahwa kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil dari penelitian Zulkifli, Hamzah, Arif, dan Purwati (2020) menyatakan bahwa kinerja tidak dipengaruhi oleh kompetensi.

Selain itu, menurut Gibson (1996) kinerja juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukito, Haryono, dan Warso (2016) yang menyatakan bahwa secara signifikan pengalaman kerja mampu memengaruhi kinerja karyawan BTPN Syariah Semarang, sedangkan hasil temuan Pratama dan Ridwan (2020) mengungkap bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh pengalaman kerja.

Pengalaman kerja menurut Foster (2001) adalah ukuran lama waktu kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu

pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Makin lama seseorang bekerja maka makin banyak pula pengalaman kerja yang dimiliki (Riyadi, 2018). Adanya pengalaman kerja dapat membantu kelancaran karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan lebih terarah dalam menyikapi masalah yang muncul. Pengalaman kerja juga dapat mendorong tercapainya situasi kerja yang efektif dan efisien sehingga tidak sedikit perusahaan menjadikan pengalaman kerja sebagai landasan untuk menentukan seseorang karyawan dalam menempati jabatan tertentu (Devischa dan Mukzam, 2018).

Berdasarkan Road Map pengembangan perbankan syariah 2020-2025 dinyatakan bahwa kuantitas dan kualitas sumber daya manusia masih kurang optimal, indeks literasi dan inklusi masih rendah, serta teknologi informasi (TI) yang belum memadai. Hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi bank syariah karena selain dibutuhkan pengetahuan seputar bisnis perbankan dan keuangan, sumber daya manusia perbankan syariah juga diharuskan untuk memahami prinsip-prinsip syariah.<sup>5</sup>

Selain itu, salah satu faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja adalah etos kerja (Wildan dan Sa'adah, 2021). Etos kerja memotivasi manusia untuk dapat memperoleh hasil terbaik dengan cara memaksimalkan proses dalam mengerjakan suatu tugas (Citra, Purwadi, dan Hakim, 2018). Etos kerja yang tinggi dapat terwujud karena adanya ajaran agama. Etos kerja yang berbasis

---

<sup>5</sup> <http://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/berita-dan-kegiatan/publikasi/Pages/Roadmap-Pengembangan-Perbankan-Syariah-Indonesia-2020-2025.aspx>

agama Islam dikenal dengan etos kerja Islami. Etos kerja Islami merupakan karakter dan kebiasaan seseorang dalam bekerja yang dimotivasi oleh aqidah Islam. Aqidah Islam terbentuk oleh ajaran wahyu dan akal. Wahyu memberikan banyak dorongan kuat agar lebih rajin dalam bekerja dan juga mengajarkan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh berkenaan dengan kerja. Hal ini karena tiap pekerjaan yang baik tentu dapat bernilai ibadah (Asifudin, 2004). Oleh karena itu, perlunya menanamkan kebiasaan dan tujuan yang benar dalam bekerja karena dikhawatirkan akan menimbulkan kejahatan dalam bekerja jika memiliki tujuan yang salah (Mulyajansih, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2017) menunjukkan bahwa etos kerja Islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng Kabupaten Banyuwangi, sedangkan hasil temuan Aqob (2018) mengungkap bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh etos kerja Islam.

Berdasarkan pemaparan di atas yang sudah dipaparkan dan dari penelitian sebelumnya yang masih memiliki hasil penelitian yang berbeda maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan Kantor Pusat)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Harta Insan Karimah Parahyangan Kantor Pusat?
2. Apakah pengalaman kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS HIK Parahyangan Kantor Pusat?
3. Apakah etos kerja Islami memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS HIK Parahyangan Kantor Pusat?

## **C. Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk menjelaskan apakah kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS HIK Parahyangan Kantor Pusat.
2. Untuk menjelaskan apakah pengalaman kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS HIK Parahyangan Kantor Pusat.
3. Untuk menjelaskan apakah etos kerja Islami memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS HIK Parahyangan Kantor Pusat.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Kegunaan Teoritis,

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau tambahan referensi, terkait kompetensi, pengalaman kerja, etos kerja Islami, dan kinerja pada penelitian selanjutnya.

### 2. Kegunaan Praktis

#### a. Lembaga

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan bank syariah.

#### b. Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan atau wawasan penulis dan mengimplementasikan temuan-temuan yang diperoleh terkait kompetensi, pengalaman kerja, etos kerja Islami, dan kinerja untuk bekal di kemudian hari.

## **E. Sistematika Penulisan**

Agar memperoleh pemahaman yang sistematis dan jelas maka penulis menyusun sistematika penulisan menjadi lima Bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini sebagai berikut:

Bab satu sebagai pendahuluan. Pada Bab ini mengungkapkan hal-hal yang mendasari penulis melakukan penelitian, yaitu berisi latar belakang,



rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab dua sebagai Landasan Teori. Pada Bab ini berisi teori-teori yang digunakan dan penelitian terdahulu yang kemudian akan dikembangkan menjadi sebuah hipotesis. Adapun teori yang digunakan pada penelitian ini adalah kompetensi, pengalaman kerja, etos kerja Islami, dan kinerja.

Bab tiga berupa Metodologi Penelitian. Pada Bab ini menjelaskan ruang lingkup penelitian yang berisi jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, skala pengukuran, dan metode analisis data.

Bab empat merupakan Hasil dan Pembahasan. Pada Bab ini berisi gambaran umum objek penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

Bab lima adalah penutup, yaitu bab terakhir yang ada pada penelitian ini. Pada Bab ini berisikan kesimpulan, saran yang dapat dijadikan pertimbangan, dan keterbatasan pada penelitian ini.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan BPRS HIK Parahyangan Kantor Pusat. Hal ini karena penempatan posisi karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.
2. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan BPRS HIK Parahyangan Kantor Pusat. Hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja pada BPRS HIK Parahyangan Kantor Pusat memiliki pengalaman kerja kurang lebih 2-3 tahun.
3. Tidak terdapat pengaruh antara variabel etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan BPRS HIK Parahyangan Kantor Pusat. Hal ini dikarenakan karyawan BPRS HIK Parahyangan Kantor Pusat tidak memiliki semangat kerja yang tinggi hal ini dibuktikan dengan tidak disiplinnya karyawan karena tidak menaati peraturan yang ada.

## **B. Keterbatasan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diketahui terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini variabel yang digunakan hanya variabel kompetensi, pengalaman kerja, dan etos kerja Islami. Peneliti tidak menggunakan banyak variabel lain yang berhubungan dengan kinerja untuk diteliti.
2. Penyebaran kuesioner untuk memperoleh data hanya disebar oleh salah satu karyawan saja sehingga peneliti tidak menyebarkannya secara langsung.

## **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa saran yang diharapkan memberikan manfaat terhadap pihak terkait, diantaranya:

1. Bagi BPRS HIK Parahyangan Kantor Pusat

Bagi BPRS HIK Parahyangan Kantor Pusat diharapkan untuk lebih memperhatikan lagi etos kerja Islami karyawannya, baik dalam hal penerapan kegiatan keagamaan maupun kedisiplinan waktu oleh para karyawan. Hal ini agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan bekerja lebih baik lagi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk para peneliti selanjutnya diharapkan ketika melakukan penelitian mencari populasi yang berbeda dan menggunakan variabel-variabel beda

lainnya serta dengan isu yang lebih terbaru. Hal ini agar penelitian yang dilakukan mengandung unsur kebaruan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press.
- Affandi, A., Rozi, A., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen SDM Strategik: Strategik Mengelola Karyawan di Era 4.0*. Banten: Bintang Visitama Publisher.
- Agustina, N. T., & Cahyono, H. (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).
- Arifin, A. H., Raza, H., Saputra, J., & Puteh, A. (2020). The Influence of Recruitment and Career Development Towards Employee Performance: A Mediating Role of Competence. *Talent Development & Excellence*, 12(1).
- Asifudin, A. J. (2004). *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: CV. Artha Samudra.
- Aqob, M. (2018). Analisis Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karyawan Perbankan Syariah di Indonesia). *Paradigma POLISTAAT Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 1(1).
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) Jilid I*. Surabaya: Pustaka Akasara.
- Buchori, M. (1994). *Penelitian Pendidikan dan Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: IKIP Muhammadiyah Press.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Citra, D. P., Purwadi, A., & Hakim, I. (2018). Pengaruh Etos Kerja Islami dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Syariah (BTN) KC Malang. *FALAH Jurnal Ekonomi Syariah*, 3(2).
- Dahruji. (2017). *Statistik*. Pamekasan: Duta Media Publishing.
- Devischa, D. C., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh pendidikan dan pengalaman Kerja terhadap kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Karyawan BRI Syariah Cabang Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 63(1).

- Djauzak, A. (2007). *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai sarana Pembangunan Bangsa*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Fadude, F. D., Tawas, H. N., & Poluan, J. G. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*, 7(1).
- Foster, B. (2001). *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM. Kansius.
- Gibson, I. (1996). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja- Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Yogyakarta: Elex Media Komputindo.
- Hamzah, Z., Basri, Y. Z., & Zulhelmy. (2021). The Influence of Islamic Leadership and Islamic Work Ethics on Employee Performance of Islamic Banks in Riau Province Mediated by Islamic Organizational Culture. *International Journal of Islamic Business and Management*, 5(1).
- Hasbidin. (2017). Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri di Kota Medan. *At-Tawassuth Jurnal Ekonomi Islam*, 2(1).
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR serta Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ilahi, A. P., & Afendi, A. (2019). Factors to Influence Employee Performance in Bank Tabungan Negara Sharia Semarang. *Al-ARBAH: Journal of Islamic Finance and Banking*, 1(1).
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Kurniawan, R., & Yuniarto, B. (2016). *Analisis Regresi: Dasar dan Penerapannya dengan R*. Jakarta: KENCANA.
- Laporan Tahunan BPRS HIK Parahyangan.*  
<https://www.hikparahyangan.co.id/keuangan-laporantahunan>
- Lian, B. (2017). *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai*. Palembang: NoerFikri Offset.

- Lukito, H. P., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BTPN Syariah Semarang). *Jurnal of Management*, 2(2).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mukhtar, A. (2018). The Effect Of Competence And Organization Culture To Work Satisfaction And Employee Performance Of Sharia Banks In Makassar City. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 7(10).
- Mulyajansih, R. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat)*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Nitisemito, A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/ikhtisar-perbankan/Pages/Lembaga-Perbankan.aspx>
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). <http://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/berita-dan-kegiatan/publikasi/Pages/Roadmap-Pengembangan-Perbankan-Syariah-Indonesia-2020-2025.aspx>
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). <http://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Desember-2020.aspx>
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/pages/PBS-dan-Kelembagaan.aspx>
- Pratama, A. R., & Ridwan, M. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Syariah Medan. *Jurnal Al-Qasd Islamic Economic Alternative*, 2(2).
- Pribadiyono, & Hendarto, W. (2019). *Kompetensi Kerja Perusahaan Perkapalan*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Priyatna, S. E. (2020). *Analisis Statistik Sosial Rangkaian Penelitian Kuantitatif Menggunakan SPSS*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Purnomo, A. K. (2019). *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah dengan IBM SPSS*. Surabaya: Jakad Media Publishing.

- Siregar, S. (2015). *Statistika Terapan: untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Profil BPRS HIK Parahyangan* <https://www.hikparahyangan.com/profil>
- Purba, E. F., & Simanjuntak, P. (2011). *Metode Penelitian*. Medan: Percetakan Sadia.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.
- Rivaí, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Riyadi, S. (2018). *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins, P. S. (1996). *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia Jilid Satu*. Jakarta: Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia Jilid Sepuluh*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sastrohadiwiryo, S. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Selviasari, R. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(3).
- Siagian, S. P. (2006). *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Susanti, N. I. (2017). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Kabupaten Banyuwangi). *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam*, 9(1).
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahrum., & Salim. (2012). *Metodologi penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.



- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Taufiqurokhman. (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (n.d.).
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widyarini, Y. Y., & Muafi. (2021). The Influence of Work-Family Conflict and Islamic Work Ethics on Employee Performance: The Mediation Role of Work Motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10 (3).
- Wijaya, R. S. (2019). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Teluk Betung)*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Wildan, M. A., & Sa'adah, L. (2021). *Pentingnya Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba.
- Yusuf, M., & Daris, L. (2019). *Analisis Data Penelitian: Teori dan Aplikasi dalam Bidang Perikanan*. Bogor: IPB Press.
- Zulkifli., Hamzah, Z., Arif, M., & Purwati, A. A. (2020). Analisis Kompetensi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 3(2).