

**DETERMINAN KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA
(BSI) KUSUMANEGARA CABANG YOGYAKARTA DAN BANK
SYARIAH INDONESIA (BSI) SUDIRMAN CABANG BUKITTINGGI**



TESIS

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

Oleh :
Rosihaturrosyidah
NIM. 21208011040

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

2023

**DETERMINAN KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA
(BSI) KUSUMANEGARA CABANG YOGYAKARTA DAN BANK
SYARIAH INDONESIA (BSI) SUDIRMAN CABANG BUKITTINGGI**



TESIS

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

Oleh :

Rosihaturrosyidah

NIM. 21208011040

Dosen Pembimbing :

Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I.

NIP. 19871207 000000 1 301

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

2023



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-809/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2023

Tugas Akhir dengan judul : DETERMINAN KENERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (BSI)
KUSUMANEGARA CABANG YOGYAKARTA DAN BANK SYARIAH
INDONESIA (BSI) SUDIRMAN CABANG BUKITTINGGI

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ROSIHATURROSYIDAH, S.E.
Nomor Induk Mahasiswa : 21208011040
Telah diujikan pada : Selasa, 30 Mei 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. John Ali Arbur, S.Si, M.Ed
SIGNED

Valid ID: 60826177963



Pengaji I

Dr. Muhammad Ghafur Wibowo, S.E., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 60877269590



Pengaji II

Dr. Joko Setyomo, SE., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 60829604044



Yogyakarta, 30 Mei 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dean Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Alharwiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 60826018607



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga FE-UINSK-BM-05-03/RO

SURAT PERSETUJUAN TESIS

Hal : Tesis Saudari Rosihaturrosyidah

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 tesis saudara:

Nama : Rosihaturrosyidah

NIM : 21208011040

Judul Tesis : “Determinan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kusumanegara Cabang Yogyakarta Dan Bank Syariah Indonesia (BSI) Sudirman Cabang Bukittinggi”

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Magister Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Dua dalam Ilmu Ekonomi Islam.


Dengan ini kami mengharapkan agar tesis Saudari tersebut diatas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 23 Mei 2023

Pembimbing


Jeihan Ali Azhar, S.Si.,M.E.I.
NIP: 19871207 000000 1 30

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rosihaturrosyidah

NIM : 21208011040

Program Studi : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa tesis yang berjudul “**Determinan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Yogyakarta Cabang Kusumanegara dan Bank Syariah Indonesia (BSI) Bukittinggi Cabang Sudirman**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar Pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

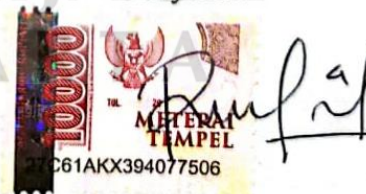
Demikian surat pernyataan saya buat agar dapat dimaklumi dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 22 Mei 2023

Penyusun



Rosihaturrosyidah, S.E.

NIM. 21208011040

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

Sebagai Civitas Akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,
saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rosihaturrosyidah
NIM : 21208011040
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive
Royalty Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul:

**“Determinan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI)
Kusumanegara Cabang Yogyakarta dan Bank Syariah Indonesia (BSI)
Sudirman Cabang Bukittinggi”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif
ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih
media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat,
dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap menyantumkan nama saya
sebagai penulis/penyusun dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 23 Mei 2023

Yang menyatakan,



Rosihaturrosyidah

NIM.21208011040

HALAMAN PERSEMBAHAN

Motto:

Niat, Usaha, Ikhlas, Doa

Tesis ini dipersembahkan kepada:

Kedua Orang Tua Tercinta

Abah ku Masroh dan Umi ku Mascha

Yang selalu mendoakan, memeberikan kasih sayang, dorongan, motivasi
dan semangat yang luar biasa sampai saat ini.

Teruntuk **Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

Yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan selama menempuh
Pendidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Serta teruntuk Almamater tercinta

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan tesis ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tugal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye

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

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

هتعدّدة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدّة	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>
جزية	Ditulis	<i>'izyah</i>
كراوة الاولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-aulyā'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U
فَعَلَ	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
جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
2. fathah + alif layyinah	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansā</i>
3. kasrah + ya" mati	Ditulis	I
كسى	Ditulis	<i>Karīm</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فسوض	Ditulis	<i>Furōd</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya“ mati	Ditulis	<i>Ai</i>
تَيْكُن	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قَوْل	Ditulis	<i>Qaul</i>

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

Apostof

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

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

القران	Ditulis	<i>Al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

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

السماء	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوى الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-Furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan lancar dan sesuai dengan harapan. Sholawat beserta salam senantiasa tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. yang telah memberikan kita suri tauladan yang baik. Semoga kita dapat mengikuti teladan beliau dan mendapat syafa'at dihari akhir, aamiin.

Tesis ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Muhammad Ghafur Wibowo, S.E., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Magister Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Jeihan Dr. Ali Azhar, S.Si.,M.E.I. selaku Dosen Pembimbing Tesis yang senantiasa sabar serta ikhlas mengarahkan hingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Bapak Dr. Abdul Qoyyum, SEL., M.Sc.Fin. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah ikhlas memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh Bapak/Ibu dan Ustadz/Ustadzahku dari masa Taman Kanak-Kanak hingga Sekolah Menengah Atas (SMA) yang telah membekali penulis dengan berbagai macam ilmu pengetahuan dan semangat menuntut ilmu yang tinggi.
8. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

9. Pimpinan dan seluruh Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kusumanegara Cabang Yogyakarta yang telah memberikan penulis kesempatan untuk melakukan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
10. Pimpinan dan seluruh Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Sudirman Cabang Bukittinggi yang telah memberikan penulis kesempatan untuk melakukan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
11. Abah ku Masroh dan Umi ku Mascha yang selalu mendoakan, memeberikan kasih sayang, dorongan, motivasi dan semangat yang besar dalam setiap langkah penulis.
12. Kepada Abang ku (Bang Ulil), Kakak ku (Kak Zaza), Adik ku (Pidah), dan Keponakan ku (Nayla) serta seluruh keluarga besar yang sanantiasa memberikan perhatian, semangat, dan doa kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
13. Teruntuk Muhammad Ulwan Afifi As'ad Arsyad yang bersedia menemani dan memberi semngat untuk setiap hal yang sama-sama sedang kita usahakan.
14. Teman seperjuanganku Malikah Dewi dan seluruh teman-teman Magister Ekonomi Syariah Kelas C yang telah kebersamai masa studiku.
15. Keluarga Besar Magister Ekonomi Syariah 2021 yang telah berbagi suka dan duka dari awal hingga akhir perkuliahan.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka. Akhir kata, penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 23 Mei 2023

Hormat Saya,

Rosihaturrosyidah, S.E.

NIM. 21208011040

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS	i
HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vi
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kajian Teori	12
1. Bank Syariah Indonesia (BSI).....	12
2. Kinerja Karyawan	13
3. Pelatihan Karyawan.....	17
4. Budaya Organisasi.....	21
5. Kompetensi Karyawan	25
6. Kompensasi	27
7. Motivasi.....	29
B. Kajian Pustaka	32
C. Pengembangan Hipotesis dan Karakteristik Teoritik	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	42
C. Populasi dan Sampel	44
D. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	46
E. Teknik Analisis Data.....	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	51
A. Analisis Deskriptif	51
B. Analisis Data	54
C. Pembahasan.....	64
BAB V PENUTUP	81

A. Kesimpulan 81
B. Saran 82
DAFTAR PUSTAKA 83
LAMPIRAN..... xix



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	44
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	43
Tabel 4.1 Jumlah Responden dan Pengembalian Kuesioner	51
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Usia	52
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda BSI Kusumanegara	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda BSI Sudirman.....	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Simultan (Uji F) BSI Kusumanegara	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan (Uji F) BSI Sudirman.....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2) BSI Kusumanegara.....	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2) BSI Sudirman	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t) BSI Kusumanegara	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji t) BSI Bukittinggi.....	61
Tabel 4.14 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Pelatihan	67
Tabel 4.15 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Budaya Organisasi.....	70
Tabel 4.16 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Motivasi.....	73
Tabel 4.17 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Kompensasi	76
Tabel 4.18 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Kompetensi.....	79

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	41
------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	xix
Lampiran 2 Data Penelitian.....	xxiii
Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS.....	xxxix
Lampiran 4 Curriculum Vitae	xxxvii



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, budaya organisasi, kompetensi, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kusumanegara Cabang Yogyakarta dan Bank Syariah Indonesia (BSI) Sudirman Cabang Bukittinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kusumanegara Cabang Yogyakarta dan Bank Syariah Indonesia (BSI) Sudirman Cabang Bukittinggi yang telah mendapatkan pelatihan kerja. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yang berjumlah 23 karyawan. Data primer dalam penelitian didapatkan dari penyebaran kuisioner kepada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kusumanegara Cabang Yogyakarta dan Bank Syariah Indonesia (BSI) Sudirman Cabang Bukittinggi. Metode analisis data menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, budaya organisasi, kompetensi, motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Kusumanegara Cabang Yogyakarta dan Bank Syariah Indonesia (BSI) Sudirman Cabang Bukittinggi. Variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 66,7% pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Kusumanegara Cabang Yogyakarta dan Bank Syariah Indonesia (BSI) Sudirman Cabang Bukittinggi sebesar 62,3%.

Kata Kunci: Pelatihan, Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study explain to determine the effect of training, organizational culture, competence, motivation, and pain on the performance of employees of Bank Syariah Indonesia (BSI) Kusumanegara Yogyakarta Branch and Bank Syariah Indonesia (BSI) Sudirman Bukittinggi Branch. The population in this study were all employees of Bank Syariah Indonesia (BSI) Kusumanegara Yogyakarta Branch and Bank Syariah Indonesia (BSI) Sudirman Bukittinggi Branch who had received work training. Sampling in this study using purposive sampling, amounting to 23 employees. Primary data in this study were obtained from distributing questionnaires to Bank Syariah Indonesia (BSI) Kusumanegara Branch of Yogyakarta and Bank Syariah Indonesia (BSI) Sudirman Branch of Bukittinggi. Methods of data analysis using SPSS. The results of this study indicate that training, organizational culture, competence, motivation and feelings have a significant influence on the performance of employees of Bank Syariah Indonesia (BSI) Kusumanegara Yogyakarta Branch and Bank Syariah Indonesia (BSI) Sudirman Bukittinggi Branch. The independent variable in this study is able to explain the dependent variable of 66.7% at Bank Syariah Indonesia (BSI) Kusumanegara Yogyakarta Branch and Bank Syariah Indonesia (BSI) Sudirman Branch Bukittinggi at 62.3%.

Keywords: Training, Organizational Culture, Motivation, Compensation, Competence, Employee Performance

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri perbankan syariah Indonesia melalui pemerintah menghadirkan beberapa inovasi sepanjang 2021. Salah satu inovasi yang dihadirkan pemerintah adalah adanya merger dari tiga bank syariah dibawah Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Hal tersebut tentu bukan tanpa alasan, agar percepatan industri perbankan syariah dapat dicapai, merger dapat menjadi salah satu cara untuk mencapai hal tersebut, selain itu untuk mengembangkan perbankan syariah dibutuhkan *human capital* yang baik (Alfi, 2021). Merger tersebut juga memberikan dampak bagi bank syariah lain untuk bersaing dalam meningkatkan *market share*-nya. Dalam bisnis agar lebih unggul dari pesaing, perusahaan harus memiliki strategi dan pengelolaan bisnis yang baik.

Strategi dan pengelolaan yang dapat dilakukan salah satunya dengan memiliki sumber daya manusia yang baik. Bangun (2012) menjelaskan bahwa dalam satu organisasi sumber daya manusia memiliki peran yang penting. Suatu perusahaan harus memiliki sumber daya yang unggul dan nilai yang lebih dibanding perusahaan lain dalam kompetensi bisnis. Karena menurut Ariana dan Riana (2013) yang dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan adalah rendahnya kinerja dari karyawan (SDM) yang mereka miliki. Kinerja atau *performance* merupakan sebuah gambaran atas pencapaian dari pelaksanaan suatu program kegiatan untuk mencapai

tujuan dari organisasi di mana diwujudkan dalam perencanaan startegis organisasi (Moeheriono, 2012).

Kinerja dari karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Wirawan (2009) terdapat tiga faktor yaitu pengaruh dari lingkungan internal organisasi, lingkungan eksternal, internal karyawan. Faktor internal organisasi, yaitu visi dan misi, budaya organisasi, iklim organisasi, rekan kerja, bahan, teknologi, serta kebijakan yang dibuat oleh perusahaan. Lingkungan eksternal yang memengaruhi kinerja berupa keadaan sosial, ekonomi, budaya, dan politik. Sedangkan pada faktor internal dari karyawan yang dapat mempengaruhinya adalah bakat yang dimiliki, pengalaman, kompetensi, pengetahuan, keadaan fisik serta psikologi yang dimiliki. Teori lain yang dikemukakan oleh Gibson (2010), terdapat faktor yang juga dapat memengaruhi kinerja dari seorang karyawan yang berupa kemampuan, motivasi, serta lingkungan di mana karyawan tersebut bekerja. Sedangkan teori dari Hamid (2014) menyebutkan bahwa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, motivasi, pengalaman, kepribadian, kompensasi, dan komunikasi. Penelitian ini dilakukan untuk melihat faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan yang ada di BSI Kusumanegara Cabang Yogyakarta dan BSI Sudirman Cabang Bukittinggi.

Bank Syariah Indonesia (BSI) merupakan bank umum syariah dibawah BUMN yang telah mengalami merger dari tiga bank sebelumnya yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah dan BRI Syariah (BSI, 2021).

Saat ini BSI memiliki jumlah ATM sebanyak 1785 ATM dengan nasabah lebih dari 14,9 juta nasabah dan memiliki lebih dari 1.2000 kantor cabang yang tersebar di seluruh Indonesia (Finaka, 2021). Salah satu kantor cabang yang tersebar berada di Kota Yogyakarta dengan jumlah sebanyak 14 kantor, terdiri dari satu kantor cabang, delapan kantor cabang pembantu, dua kantor kas, dan tiga *payment point* (BSI, 2021). Sementara BSI Kota Bukittinggi terdiri dari empat kantor diantaranya satu kantor cabang dan tiga kantor cabang pembantu (BSI,2021). Sebagai salah satu pelaku bisnis perbankan syariah, BSI perlu memiliki SDM yang mampu mendukung bisnisnya di tengah persaingan industri perbankan syariah. Untuk itu BSI memberikan perhatian yang sangat besar terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya melalui beragam strategi yang komprehensif, serta melakukan evaluasi dan *monitoring* kinerja karyawan untuk memperoleh talenta SDM yang berkualitas. BSI juga senantiasa berupaya menciptakan *work life balance* dan suasana kerja yang kondusif (BSI, 2021).

Melihat strategi dari BSI tersebut didapatkan poin penting bahwa bank BSI sangat memperhatikan SDM yang dimilikinya. Karena dengan memiliki SDM yang berkualitas dan andal dapat memberikan kontribusi penting terhadap pencapaian visi dan misi bank. Setelah resmi merger, BSI telah memperoleh banyak penghargaan, diantaranya adalah 18th *Banking Service Excellence Awards 2021*, 13th *Best Islamic Finance Awards 2021*, *Bisnis Indonesia Award 2021* sebagai bank terbaik sektor bank syariah, dan

lain sebagainya. Selain itu, BSI juga menargetkan menjadi Top 10 Bank Syariah global berdasarkan kapitalisasi pasar dalam waktu 5 (lima) tahun. Maka untuk mempertahankan pencapaian BSI dan mendukung target BSI dibutuhkan *study* terkait hal-hal yang dapat mendukung kinerja ataupun menurunkan kinerja dari karyawan, sebagai upaya untuk melihat dan menjawab faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan BSI.

Pemilihan objek penelitian BSI Kusumanegara Cabang Yogyakarta dan BSI Sudirman Cabang Bukittinggi dikarenakan adanya kesamaan karakteristik kedua daerah tersebut sebagai daerah wisata yang tanpa langsung juga memasukkan beberapa budaya dan kebiasaan sehingga dapat mempengaruhi minat masyarakat dalam menggunakan fasilitas keuangan berbasis syariah. Semakin banyak minat yang dimiliki oleh masyarakat akan berpengaruh terhadap *market share* dari perbankan syariah tersebut (Nurrohman dan Purbayati, 2020).

Penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara beberapa faktor yang dipilih mampu memengaruhi kinerja karyawan pada BSI Kusumanegara Cabang Yogyakarta dan BSI Sudirman Cabang Bukittinggi. Mendukung peningkatan dari kuantitas dan kualitas yang dapat dipengaruhi oleh kompetensi SDM, industri perbankan dapat memberikan pelatihan dan pengembangan untuk karyawannya. Diadakannya pelatihan kerja karyawan diharapkan dapat mencapai kemampuan atau kompetensi khusus yang nantinya akan meningkatkan kinerjanya dan membantu pencapaian tujuan organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, teori Merilee S.

Grinde (1997) dalam Erawaty (2018) menjelaskan mengenai *capacity building* yang merupakan usaha untuk mengembangkan suatu strategi dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja. Mowbray dalam Erawaty (2018) menyebutkan bahwa *capacity building* terdiri dari tiga tingkatan dan dimensi yaitu tingkatan dan dimensi individu didalamnya termasuk pelatihan, tingkatan dan dimensi kelembagaan mencakup budaya organisasi, dan tingkatan dan dimensi sistem seperti kebijakan perusahaan.

Pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan di mana berfokus kepada karyawan akan berguna demi tercapainya kemampuan dan kompetensi baru yang berguna untuk mendukung proses kerja karyawan tersebut pada saat ini maupun dimasa mendatang (Manthis & Jackson, 2002). Sementara itu budaya organisasi menurut Herminingsih (2011) adalah komponen-komponen yang dimiliki organisasi yang dapat diamati maupun yang tidak dapat diamati sehingga dapat dilihat sebagai karakter dari sebuah organisasi. Menurut Schein (2004) komponen yang diamati adalah kompetensi dan perilaku para anggota organisasi, yang merupakan penggambaran dari asumsi dasar dan nilai-nilai yang dipegang oleh anggota organisasi. Wirawan (2009) menyebutkan bahwa kompetensi menjadi salah satu faktor internal karyawan yang mampu memengaruhi kinerja karyawan. Karena dalam Luxfiati (2019), Amalia menyebutkan bahwa kompetensi menjadi hal penentu untuk karyawan mampu melaksanakan dan mendapat hasil yang baik dari pekerjaannya.

Faktor lain yang disebutkan oleh Hamid (2014) yaitu kompensasi kerja, di mana kompensasi merupakan salah satu hal yang akan meningkatkan kinerja dari seorang karyawan. Kompensasi menjadi salah satu bentuk pelaksanaan dari fungsi SDM dalam hal ini yang berhubungan dengan pemberian penghargaan terhadap individu sekaligus sebagai upaya untuk mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Motivasi sendiri menurut Malayu (2009) diartikan sebagai pemberian atau segala hal dan keadaan yang dapat menimbulkan motif. Motivasi kerja sendiri adalah sesuatu yang menjadi dorongan kerja sehingga menimbulkan semangat karyawan untuk bekerja, besar kecilnya motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat menentukan hasil dari pekerjaannya.

Dalam beberapa penelitian sebelumnya didapatkan perbedaan hasil dari faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Sugiarti dkk (2016), di mana penelitian yang dilakukan pada menunjukkan bahwa kinerja dari karyawan dipengaruhi oleh pelatihan kerja secara signifikan. Hasil dari penelitian lain juga mendukung hal tersebut, seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Triasmoko dkk (2014) dan Hendriani (2013). Sedangkan pada penelitian oleh Nuryadin dkk (2019) menyebutkan bahwa pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan di PT. BRI, penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian lain dari Setyawati (2019) dan Trianto (2018).

Penelitian oleh Luxfiati (2019) menyebutkan bahwa secara signifikan kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah Solo dipengaruhi oleh kompetensi individu, yang juga didukung oleh penelitian dari Trianto (2018) dan Hendriani (2013). Namun pada penelitian Shaputra (2015) menyebutkan bahwa kompetensi tidak secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di Bank BRI Pekanbaru dan didukung oleh penelitian dari Larasati (2019). Selanjutnya terdapat penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan oleh Utami (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Yogyakarta, yang kemudian didukung oleh penelitian lain dari Luxfiati (2019), Dwianto (2019) dan Nurcahyani (2016). Namun pada penelitian yang dilakukan Setyawati (2019) menyebutkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan dan didukung oleh penelitian Mundzakir & Zainuri (2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Koesmo (2008) dan Mariam (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Lina (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Ibrahim Unggullaga (2017), Hersona (2017), dan Fachreza (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Rita Puspitasari (2014)

menyatakan bahwa bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari pemaparan permasalahan diatas, dapat disimpulkan dan didapatkan poin penting yaitu adanya dukungan dari pihak BSI untuk membangun SDM yang mampu bersaing dengan bank-bank lain namun belum didapatkan dengan jelas faktor-faktor apa saja yang mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan sehingga nantinya mampu bersaing dalam industri perbankan syariah khususnya di BSI Kusumanegara Cabang Yogyakarta dan BSI Sudirman Cabang Bukittinggi. Dari uraian teori yang didukung oleh penelitian terdahulu serta fenomena yang terjadi, Peneliti tertarik melakukan penelitian ini untuk melihat seberapa berpengaruh dan signifikan pelatihan, budaya organisasi, kompetensi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu peneliti ingin mengajukan judul **“Determinan Kinerja Karyawan BSI Kusumanegara Cabang Yogyakarta dan BSI Sudirman Cabang Bukittinggi”**.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

B. Rumusan Masalah

Masalah pokok yang akan diteliti di dalam penelitian dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan, budaya organisasi, kompetensi, kompensasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI Kusumanegara Cabang Yogyakarta?
2. Apakah pelatihan, budaya organisasi, kompetensi, kompensasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI Sudirman Cabang Bukittinggi?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Menganalisis apakah variabel pelatihan, budaya organisasi, kompetensi, kompensasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI Kusumanegara Cabang Yogyakarta.
- b. Menganalisis apakah variabel pelatihan, budaya organisasi, kompetensi, kompensasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI Sudirman Cabang Bukittinggi

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk kepentingan teoritis dan praktis :

a. Manfaat Teoritis

- 1) Bahan untuk menambah dan memperluas wawasan pengetahuan seputar permasalahan yang diteliti, baik bagi penulis sendiri maupun pihak lain yang ingin mengetahui secara mendalam tentang permasalahan tersebut dan menjadi bahan informasi bagi kalangan masyarakat umum dan pihak-pihak yang berkepentingan.
- 2) Menjadi bahan referensi atau rujukan untuk mahasiswa nantinya dalam melakukan penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

- 1) Dapat menjadi bahan acuan bagi bank untuk mengetahui beberapa faktor yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk meningkatkan kualitas SDM.

D. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan memuat paparan secara ringkas mengenai isi dari tiap-tiap bab dalam tesis tersebut, yaitu:

BAB I

Pendahuluan Berisi gambaran umum penelitian, latar belakang masalah, ringkasan dari penelitian terdahulu, ringkasan dari objek penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II

Menjelaskan landasan teori dari variabel yang dijadikan penelitian, menyampaika penelitian terdahulu yang berisi nama peneliti, variabel dan hasil penelitian, hipotesis penelitian, dan kerangka pemikiran.

BAB III

Menjelaskan jenis penelitian yang dilakukan, dimana lokasi dan kapan dilakukannya penelitian, menjelaskan populasi dan sampel didalam penelitian, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, definisi variabel operasional, instrumen penelitian, uji instrumen penelitian, dan alat analisis.

BAB IV

Menjelaskan gambaran umum objek penelitian, menjelaskan hasil dari penelitian yaitu uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

BAB V

Penutup yaitu Berisi kesimpulan yang menjelaskan ringkasan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran terhadap penelitian selanjutnya untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan pada penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan mengenai determinan kinerja karyawan BSI Yogyakarta Cabang Kusumanegara dan BSI Bukittinggi Cabang Sudirman, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BSI Kusumanegara Cabang Yogyakarta dan BSI Sudirman Cabang Bukittinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) dan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini **diterima**.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BSI Kusumanegara Cabang Yogyakarta dan BSI Sudirman Cabang Bukittinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) dan hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini **diterima**.
3. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BSI Kusumanegara Cabang Yogyakarta dan BSI Sudirman Cabang Bukittinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H5) dan hipotesis keenam (H6) dalam penelitian ini **diterima**.
4. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BSI Kusumanegara Cabang Yogyakarta dan BSI Sudirman Cabang Bukittinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh (H7) dan hipotesis kedelapan (H8) dalam penelitian ini **diterima**.

5. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BSI Kusumanegara Cabang Yogyakarta dan BSI Sudirman Cabang Bukittinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesembilan (H9) dan hipotesis kesepuluh (H10) dalam penelitian ini **diterima**.
6. Kompetensi memoderasi pelatihan terhadap kinerja karyawan BSI Yogyakarta Cabang Kusumanegara dan BSI Bukittinggi Cabang Sudirman. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima (H5) dalam penelitian ini **diterima**.

B. Saran

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka terdapat beberapa saran yang kiranya dapat memberi manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Untuk BSI Kusumanegara Cabang Yogyakarta dan BSI Sudirman Cabang Bukittinggi hendaknya lebih meningkatkan dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terutama dari faktor pelatihan, budaya organisasi, motivasi, kompensasi, dan kompetensi.
2. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menambah variabel penelitian ataupun sampel penelitian, agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfi, Azizah Nur. 2021. Bank Syariah Indonesia (BRIS) Terbentuk, Market Share Perbankan Syariah Tumbuh?. Jakarta: BISNIS.COM. <http://m.bisnis.com/amp/read/20210216/231/1356972/bank-syariah-indonesia-bris-terbentuk-market-share-perbankan-syariah-tumbuh> diakses pada 10 November 2022.
- Alias, & Serlin Serang. 2018. Pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, 1(1).
- Al-Mubarakfuri, Shafiyurrahman. 2000. *Shahih Tafsir Ibnu Katsir*. Bogor: Pustaka Ibnu Katsir.
- Ardiansyah, Misnen, Ibnu Qizam dan Joko Setyono. 2013. Konstruksi Kopetensi Profesional Sarjana Ekonomi Syariah pada Lembaga Keuangan Syariah. *Inferensi, Jurnal Penelitian Sosial keagamaan*. 7(1).
- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Cendana *Resort & Spa* Ubud, Gianyar. *e-Jurnal Manajemen Universitas dayana*. 2(1).
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Aruan, Daniel Arfan. 2013. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1(2).
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- BSI. 2021. <https://www.bankbsi.co.id/company-information/tentang-kami> diakses pada 10 November 2022.
- BSI. 2021. “Annual Report 2021”. <https://www.bankbsi.co.id/company-information/reports> diakses pada 10 November 2022.

- Brahmasari Ida Ayu. 2004. Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Dhaniswara, R. C. 2017. Analisis Faktor Pengetahuan, Pengalaman dan Keprofesionalan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Yogyakarta.
- Dharma, Surya. 2007. Paradikma Baru: Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Amara Books.
- Endayani, Fatmasari., Hamid, Djamhur., & Djudi, Mochamad. 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BPRS Bumi Rinjani Kapanjen). [Jurnal]. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 1(1).
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. 2018. Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Jurnal Magister Manajemen, 1.
- Fey, Carl F. dan Daniel R. Denison. 2003. *Organizational Culture and Effectiveness: Can American Theory Be Applied in Russia?'. Organization Science. 14(6).*
- Finaka, Andrrean W. 2021. Bank Syariah Indonesia (BSI) Resmi Beroperasi. Jakarta: Indonesia Baik.id. <https://indonesiabaik.id/vidеografis/bank-syariah-indonesia-bsi-resmi-beroperasi#:~:text=Saat%20ini%20BSI%20memiliki%201785,karyawan%20tersebar%20di%20seluruh%20Indonesia>. diakses pada 10 November 2022.
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate. Bandung: Badan Penerbit-Undip.
- Gibson, James. L., et all. 2010. Organisasi, Perilkau, Struktur Edisi kelima. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Andi.

- Hasibuan, Malayu SP. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendriani, Susi, Efni., Yulia & Arika Fitriani. 2013. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. Pekbis Jurnal. 5(2).
- Hermaningsih, Anik. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Budaya Organisasi. Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Dan Kewirausahaan Optimal. 5(1).
- Hersona, S., & Sidharta, I. 2017. *Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees Performance*. Jurnal Aplikasi Manajemen, 15(3).
- Khurotin, Nurul dan Afrianty, Tri Wulida. 2018. Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang. Jurnal Administrasi Bisnis. 64(1).
- Koesmono, H. teman. 2008. pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada syb sektor industri pengolahan kayu skala. IEEE Software.
- Larasati. 2019. Pengaruh Kompetensi Individu, Budaya Kerja Dan Insentid terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Yogyakarta). UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Lina, D. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis. 14.
- Luxfiati, Fadhilah Ulfa. 2019. Analisis Kompetensi, Kompensasi Dan Kecerdasan Spiritual Terhdap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) KC Syariah Solo. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. Manajemen SDM. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mariam, R. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*.
- Marwansyah. 2012. Manajemen sumber daya manusia edisi kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mas'ud, Fuad. 2004. Survei Diagnosis Organisasional: Konsep dan Aplikasi. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Mathis, Robert L, Dkk. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9 Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Grafindo Persada.
- Nisak, F., & S., M. 2016. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf pada SMK N Sekota Pekalongan. *Economic Education Analysis Journal*. 5(3).
- Nurchayani, Ni Made., Adnyani, I.G.A. Dewi. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *e-Jurnal Manajemen Unud*. 5(1).
- Nurrohman, Resti Fadhilah, Radia Purbayati. 2020. Pengaruh Tingkat Literasi Keuangan Syariah dan Kepercayaan Masyarakat terhadap Minat Menabung di Bank Syariah. *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*. 3(2).
- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian*. Yogyakarta: Graha Media.
- R. Palan. 2003. *Competency Management a Practitioner's Guide. Malaysia; Specialist Management Resources Rosetta Solution*.
- Riniwati, Harsuko. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM). Malang: UB Press.
- Robbins, S.P. 2006. Perilaku Organisasi Edisi Lengkap. Jakarta: PT INDEKS Kelompok GRAMEDIA.

- Robbins Stephen P., 2002. *Essentials of Organizational Behavior* (Terjemahan), Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Siagian Sondang P., 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Schein, Edgar H. 2004. *Organizational Culture and Leadership 3rd Edition*. San Fransisco: John Wiley & Son. Inc.
- Setyawati, Dyah Restu. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga. UIN Sunan Kalijaga.
- Setyono, Joko. 2022. *Intention to Use Islamic Mobile Banking: Integration of Technology Acceptance Model and Theory of Planned Behavior with Trust*. Muqtasid. 13(2).
- Shaputra, Angga Rahyu dan Hendriana, Susi. 2015. 'Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir terhadap Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)'. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. VII(1).
- Sugiarti, Tuti Hartati, Hafniza A. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padma Ardy Aktuarial Jakarta. Epigram . 13(1).
- Sugiyono (2013) Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsih, Fahmi Yahya, dan Slamet Haryono. 2019. Pengaruh Profitabilitas, *Leverage, Corporate Governance*, dan Ukuran Perusahaan terhadap *Tax Avoidance* pada Perusahaan yang Tercatat di Jakarta Islamic Index. Inferensi, Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan. 13(1).
- Suparyadi, H. 2015. Manajemen sumber daya manusia: Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM. Yogyakarta: ANDI.
- Supriyanto, Ahmad Sani & Maharani, Vivin. Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data. Malang: UIN Malik Press
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

- Syihabuddin, Muhammad Arif .2019. 'Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan dalam Prespektif Islam'. Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam. 11(2).
- Tho'in, Muhammad. 2016. 'Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam'. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam. 02(03).
- Trianto, Rendy. 2018. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Sarana Prasarana, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BRI Syariah Kantor Cabang Solo Veteran). UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Triasmoko, Denny, Moch Djudi Mukzan, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 12(1).
- Unggullaga, I. 2017. Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPD JATIM (Studi Pada Kantor Cabang Surabaya). Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 5(4).
- Utami, Avida Zulfiana Dwi. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Iklim Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Yogyakarta. UIN Sunan Kalijaga .
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.