

**PENGARUH EFIKASI DIRI, KECERDASAN SPIRITAL, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPRS
SUKOWATI SRAGEN**



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

OLEH:

ARIQOH HILMI HUWAIDA

NIM: 20108020084

PEMBIMBING:

FITRI ZAELINA, S.E.I., M.E.K

NIP. 19920418 201903 2 015

**PROGRAM STUDI PERBANKAN S SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2025**



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-243/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2025

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH EFIGASI DIRI, KECERDASAN SPIRITAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPRS SUKOWATI SRAGEN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ARIQOH HILMI HUWAIDA
Nomor Induk Mahasiswa : 20108020084
Telah diujikan pada : Senin, 13 Januari 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

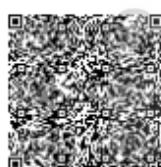
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Fitri Zaelina, S.E.I.,M.E.K
SIGNED

Valid ID: 679c6742c098a



Pengaji I
Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 679c625b44aff



Pengaji II
Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 679c3e965e107



Yogyakarta, 13 Januari 2025
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 679c74c597701

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Ariqoh Hilmi Huwaida

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 mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudari:

Nama : Ariqoh Hilmi Huwaida

NIM : 20108020084

Judul Skripsi : **"PENGARUH EFIKASI DIRI, KECERDASAN**

**SPIRITUAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT BPRS SUKOWATI SRAGEN"**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 30 Desember 2024

Pembimbing


Fitri Zaelina, S.E.I., M.E.K
NIP. 19920418 201903 2 015

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ariqoh Hilmi Huwaida

NIM : 20108020084

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“PENGARUH EFKASI DIRI, KECERDASAN SPIRITUAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPRS SUKOWATI SRAGEN”** adalah benar-benar merupakan penyusunan hasil karya sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam body note dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terjadi penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Dengan surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

Yogyakarta, 30 Desember 2024

Penyusun



Ariqoh Hilmi Huwaida
NIM: 20108020084

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Sebagai Civitas Akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ARIQOH HILMI HUWAIDA
NIM : 20108020084
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Dengan mengemban ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH EFIKASI DIRI, KECERDASAN SPIRITAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPRS SUKOWATI SRAGEN”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini, UIN 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, 30 Desember 2024

Yang menyatakan



Ariqoh Hilmi Huwaida
NIM: 20108020084

MOTTO

“Hidup tidak harus menjadi pertarungan tiada henti dan perjuangan mati-matian. Bersikap santai akan sangat membantu di zaman gila pencitraan ini. Tenang adalah tradisi pemenang, gegabah adalah perilaku orang-orang kalah”

“Dan kehidupan dunia tak lain adalah permainan dan senda gurau”

(QS. Al-An’am: 32)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis susun sebagai bentuk dedikasi dan rasa terimakasih yang tulus kepada diri sendiri “Ariqoh Hilmi Huwaida” atas kegigihan dan ketekunan dalam menempuh studi dan tetap selalu tumbuh untuk belajar banyak hal.

Tak lupa, penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga tercinta ibu, bapak dan kakak atas doa, dukungan, dan motivasi yang tiada henti selama ini sehingga peneliti bisa sampai pada titik ini.



PEDOMAN TRANSLITERASI

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	Şa"	ş	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	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra"		Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Şad	ş	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	đ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta"	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za"	ż	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	Hamza H	ˋ	Apostrof
ي	Ya [“]	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta “addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>,,iddah</i>

C. Ta’Marbutah

Semua *ta’marbutah* ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “*al*”). Karena 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>Jizyah</i>
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya’</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-- - ُ --	Fathah	Ditulis	A
-- - ُ -	Kasrah	Ditulis	I
-- - ُ --	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa "ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

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

F. Vokal Rangkap

1. Fathah+ya" mati	Ditulis	Ai
بینکم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

الْأَنْتَمْ	Ditulis	<i>A "antum</i>
أَعْدَتْ	Ditulis	<i>U "iddat</i>
لَشْكِرَتْمْ	Ditulis	<i>La "in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

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

I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوِي الفِرْوَضْ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنْنَةُ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirobbil'alamin. Segala puji syukur nikmat yang sudah diberikan Allah 'azza wa jalla dengan segala limpahan rahmat, nikmat, karunia, serta hidayah dan inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yaitu skripsi yang telah selesai disusun. Shalawat dan salam tetap tercurah limpahkan kepada junjungan baginda nabi besar Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat, dan seluruh penerus risalahnya, karena atas segala perjuangan yang telah beliau lakukan selama hidupnya sudah mewariskan ilmu serta penuntun hidup yang sangat mencerahkan umat manusia, semoga kita sebagai umat sekaligus penerus risalah beliau akan selalu mendapatkan syafaatnya. Aamiin

Alhamdulillah, skripsi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana S.E telah selesai ditulis, dengan segala keterbatasan penulis tentu skripsi ini tidak sempurna. Oleh karenanya, sangat dibutuhkan saran-saran maupun kritik yang membangun. Selain itu, penyelesaian skripsi ini melibatkan kontribusi berharga dari berbagai pihak. Mereka telah memberikan bantuan dalam beragam bentuk, mulai dari inspirasi, masukan perbaikan, sumber daya, hingga dorongan moral. Semua dukungan ini sangat berperan dalam memastikan skripsi ini dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan. Atas seluruh bantuan tersebut, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Noorhadi Hasan, M.A, M.Phil., Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta semua jajarannya;
2. Bapak Prof. DR. Misnen Ardiansyah selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga beserta semua jajarannya;
3. Bapak Dr. jeihan Ali Azhar, S.Si.,M.E.I selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga beserta semua jajarannya;
4. Ibu Rifaatul Indana, S.E.I.,M.E selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memotivasi kami agar selalu menjadi mahasiswa yang rajin, tidak menunda waktu serta unggul dalam segala bidang.

5. Ibu Fitri Zaelina, S.E.I., M.E.K., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan banyak ilmu serta motivasi kepada saya dalam proses penyusunan skripsi dari proses paling awal hingga skripsi ini selesai.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan selama menempuh bangku perkuliahan.
7. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Seluruh responden karyawan PT BPRS Sukowati Sragen yang sudah berkenan membantu penulis dalam memperoleh data.
9. Kedua orang tua penulis, bapak Sugiharto dan ibu Nanik Hariyati, terimakasih telah merawat dan membesarkan dengan penuh cinta dan kasih. Terimakasih atas dukungan dan doa yang senantiasa dilangitkan, dengan bekal doa itulah akhirnya penulis selalu bersemangat untuk meraih impian.
10. Kakak terkasih Ika Dhiya Ulhaq, terimakasih selalu mendukung dan menemani penulis dalam hal apapun. Semoga Allah mempermudah segala aktivitasnya.
11. Seluruh sahabat yani orange yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih sudah menjadi tempat peraduan paling nyaman selama di Jogja.
12. Seluruh teman-teman IKAMI yang juga tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih selalu mendukung atas segala aktivitas yang penulis lakukan selama di Jogja.
13. Seluruh teman-teman angkatan perbankan syariah 20 telah berjuang bersama selama ini, semoga hal-hal baik selalu berpihak pada kita.
14. Semua teman-teman KKN 111 Desa Keboireng Tulungagung yang sudah turut andil menjadi bagian dalam proses perkuliahan.

Sebagai penutup, penulis berharap bahwa upaya yang telah dicurahkan dalam menghasilkan skripsi ini dapat memberikan manfaat yang luas. Lebih dari itu, penulis juga berdoa agar Allah SWT berkenan menerima skripsi ini sebagai bentuk amal kebajikan yang pahalanya terus mengalir. Amiinnnn....



DAFTAR ISI

PENGESAHAN TUGAS AKHIR	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Landasan Teori	12
1. Teori Perilaku Terencana (Theory of Planned Behavior)	12
2. Kinerja Karyawan	15
3. Efikasi Diri	18

4. Kecerdasan Spiritual	22
5. Budaya Organisasi.....	28
B. Kajian Pustaka	32
C. Pengembangan Hipotesis	36
D. Kerangka Pemikiran.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Jenis dan Sumber Penelitian	40
B. Populasi dan Sampel	41
C. Teknik Pengumpulan Data.....	42
D. Definisi Operasional Variabel.....	43
E. Skala Pengukuran.....	44
F. Metode Analisis Data.....	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	53
B. Hasil dan Analisis	56
C. Pembahasan.....	70
BAB V PENUTUP	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penghargaan PT BPRS Sukowati Sragen	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Indikator Penelitian Variabel Dependen	43
Tabel 3.2 Indikator Penelitian Variabel Independen	44
Tabel 3.3 Pengukuran Skala Likert.....	45
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.2 Usia	57
Tabel 4.3 Lama Bekerja	58
Tabel 4.4 Gaji.....	58
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Berganda	65
Tabel 4.11 Hasil Uji (R^2)	66
Tabel 4.12 Hasil Uji F	67
Tabel 4.13 Hasil Uji t	68
Tabel 4.14 Ringkasan Hipotesis	70
Tabel 4.15 Jawaban Kuesinoer Efikasi Diri	71
Tabel 4.16 Usia	73
Tabel 4.17 Jawaban Kuesioner Budaya Organisasi	75

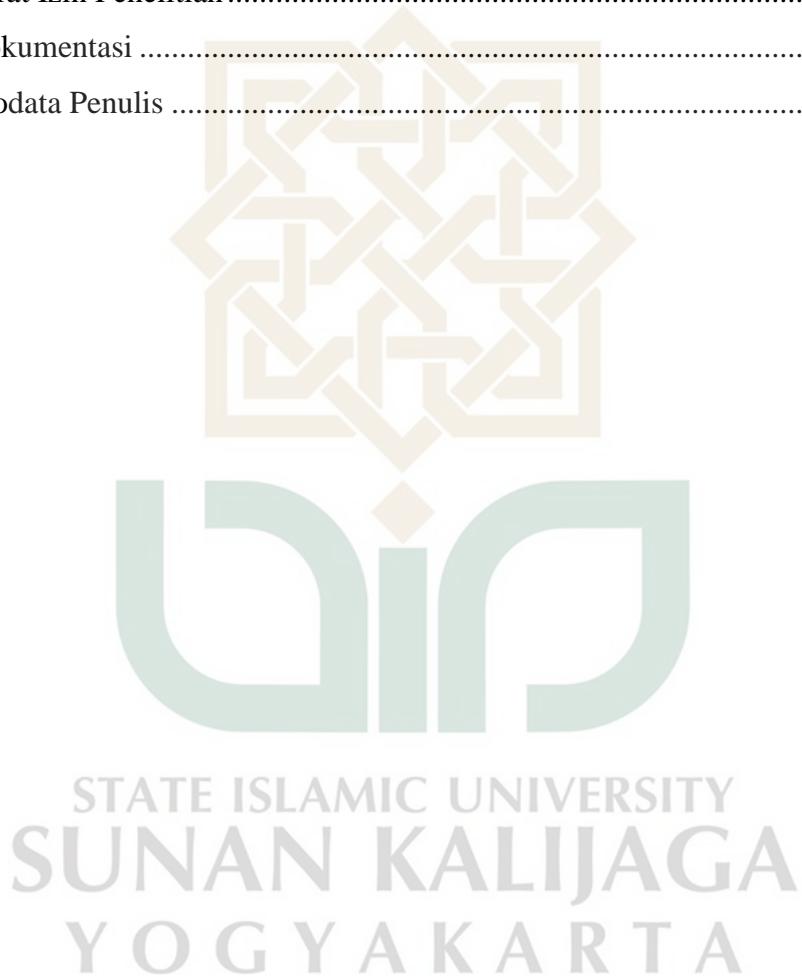
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... 39



DAFTAR LAMPIRAN

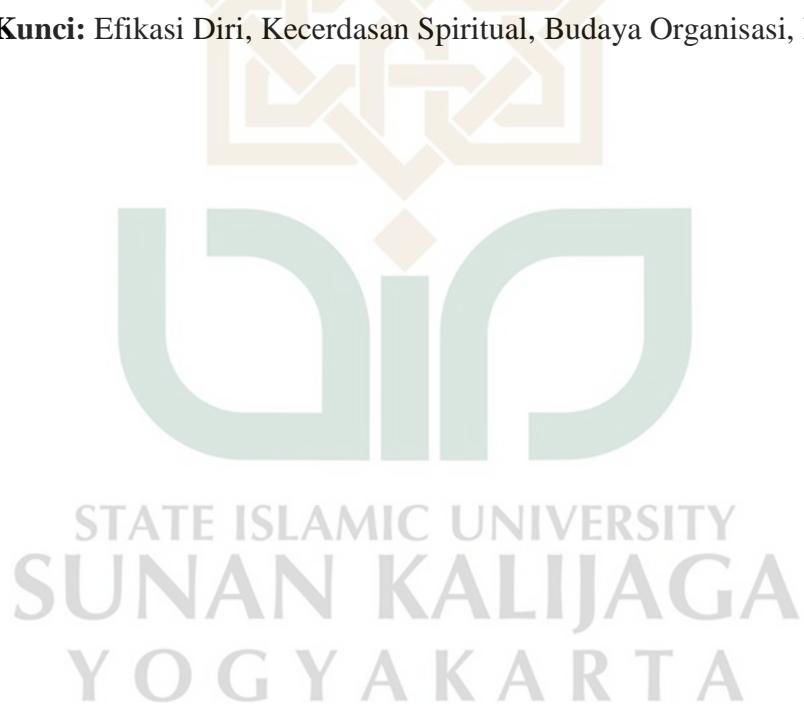
1.1 Lampiran Kuesioner Penelitian.....	85
1.2 Tabulasi Jawaban Responden	90
1.3 Hasil Pengolahan Data	98
1.4 Surat Izin Penelitian	108
1.5 Dokumentasi	109
1.6 Biodata Penulis	110



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, kecerdasan spiritual, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen. Objek penelitian ini adalah PT BPRS Sukowati Sragen. Data penelitian yang digunakan merupakan data primer dengan pengumpulan data berupa kuesioner. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan PT BPRS Sukowati Sragen berjumlah 92, sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 72 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah IBM SPSS Versi 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel efikasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, kecerdasan spiritual dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen. Secara simultan ke tiga variabel tersebut berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Kecerdasan Spiritual, Budaya Organisasi, Kinerja



ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of self-efficacy, spiritual intelligence, and organizational culture on employee performance at PT BPRS Sukowati Sragen. The object of this study was PT BPRS Sukowati Sragen. The research data used were primary data with data collection in the form of questionnaires. This type of research is quantitative research, with a population of all employees of PT BPRS Sukowati Sragen totaling 92, while the sample used in this study was 72 employees. The analysis tool used was IBM SPSS Version 25. The results of this study indicate that partially the self-efficacy variable has a significant positive effect on employee performance. Meanwhile, spiritual intelligence and organizational culture do not have a significant effect on employee performance at PT BPRS Sukowati Sragen. Simultaneously, the three variables have a joint effect on employee performance at PT BPRS Sukowati Sragen.

Keywords: *Self Efficacy, Spiritual Intelligence, Organizational Culture, Performance*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan perusahaan yang bergerak dibidang lembaga keuangan saat ini semakin berkembang dan bertumbuh, baik yang umum maupun syariah. Sebagai masyarakat yang penduduknya mayoritas muslim, pemerintah Indonesia terus mengupayakan pertumbuhan dan efisiensi ekonomi Islam dalam malayani umat. Oleh karena itu, lembaga keuangan yang berbasis syariah menjadi hal yang dibutuhkan dalam masyarakat muslim sebagai kebutuhan kesejahteraan hidup dalam nilai-nilai berbasis keislaman, baik dalam bentuk tabungan, pembiayaan, dan deposito. Terdapat tiga kategori perbankan syariah, yaitu Bank Umum Syariah (BUS), Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS), dan Unit Usaha Syariah (UUS),

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) merupakan institusi keuangan yang beroperasi di bawah pengawasan dewan kebijakan moneter dan berlandaskan prinsip-prinsip Islam atau syariah. Lembaga ini tidak menerapkan riba ataupun bunga dalam layanan yang ditujukan kepada masyarakat di wilayah desa maupun kecamatan (Lestari & Oktaviana, 2020). Menurut data OJK hingga Desember tahun 2023, di Indonesia terdapat 173 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) (www.ojk.go.id). Berdasarkan informasi tersebut, terlihat bahwa BPRS di Indonesia mengalami pertumbuhan yang signifikan dan berkembang pesat. Adapun

Fungsi dari BPRS adalah untuk memberikan pembiayaan dan menyalurkan dana sesuai dengan prinsip syariah, dan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia.

Untuk melaksanakan fungsi-fungsi agar sesuai dengan harapan tentunya diperlukan karyawan yang berkinerja tinggi. Kinerja sendiri diartikan sebagai pencapaian hasil kerja oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sebuah perusahaan atau organisasi (Nurcahyani & Adnyani, 2016). Kinerja karyawan yang baik didefinisikan sebagai perilaku kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan sesuai dengan peranannya di perusahaan dalam jangka waktu tertentu. (Setiawan, 2013).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada dua yaitu faktor internal dan eksternal. Menurut Luthans et al. (2015) faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu efikasi diri (*self efficacy*), harapan (*hope*), resiliensi (*resiliency*), optimisme (*optimism*), dan kecerdasan spiritual (*spiritual intelligence*). Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2011), faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, serta budaya organisasi. Pada penelitian kali ini peneliti memfokuskan pembahasan hubungan antara efikasi diri, kecerdasan spiritual, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Fokus pada tiga variabel tersebut memiliki dasar teoritis yang kuat: Menurut Bandura (2018), efikasi diri merupakan fondasi utama dari

perilaku manusia dan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karena menentukan bagaimana seseorang memulai tindakan, bertahan menghadapi kesulitan, dan mencapai tujuan kerja. Zohar & Marshall (2016) menyatakan kecerdasan spiritual adalah kecerdasan tertinggi yang mengintegrasikan kecerdasan intelektual dan emosional, sehingga sangat fundamental dalam mempengaruhi efektivitas kinerja secara menyeluruh. Schein (2017) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan faktor eksternal paling dominan karena mencakup nilai, norma, dan asumsi dasar yang mempengaruhi seluruh aspek perilaku kerja karyawan. Ketiga variabel ini dipilih karena mewakili aspek internal (efikasi diri), spiritual (kecerdasan spiritual), dan eksternal (budaya organisasi) yang secara teoritis memiliki pengaruh paling fundamental dan komprehensif terhadap kinerja dibandingkan variabel lainnya.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu efikasi diri. Lent & Brown (2008) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan konsep penting yang menggambarkan tingkat keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk mencapai tujuan tertinggi dalam suatu pekerjaan mereka. Efikasi diri biasanya didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam menilai kemampuan mereka sendiri untuk menangani tuntutan pekerjaan mereka dengan sukses. Efikasi diri juga merupakan entitas dasar yang harus dimiliki setiap karyawan dalam melakukan segala sesuatu. Dengan demikian, untuk meraih hasil kinerja yang optimal, seorang karyawan perlu memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi. Efikasi

diri yang tinggi memungkinkan karyawan untuk memiliki kemandirian, motivasi, sumber daya (faktor situasional), pemahaman tindakan yang benar (persepsi peran), dan kompetensi (kemampuan) saat mengerjakan tugas.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat diasumsikan bahwa tingkat efikasi diri yang lebih tinggi pada karyawan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka (Sarianti et al., 2016). Penelitian oleh Wibowo dan Hidayat (2020) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini diperkuat oleh temuan Akmalia (2020), yang juga menyatakan bahwa efikasi diri berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil tersebut, penelitian Prasetyono et al. (2023) mengungkapkan bahwa efikasi diri tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan spiritual. Dalam usaha membangun suatu perusahaan yang memiliki performasi karyawan yang tinggi dan efektif membutuhkan kecerdasan yang luas dari karyawan yang mengelolanya. Para ahli di bidang kecerdasan saat ini mengelompokkan kecerdasan ke dalam tiga kategori utama, yaitu kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ). Namun, hanya dengan kecerdasan spiritual yang baik semua kecerdasan, baik kecerdasan intelektual maupun

kecerdasan emosional dapat berjalan secara aktif (Zohar & Marshall 2007:4).

Menurut (Ekowati et.al, 2020) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berfikir kreatif, berwawasan luas, membuat atau bahkan mengubah aturan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik. Dari pernyataan di atas dapat diartikan bahwasannya kecerdasan spiritual telah mencakup beberapa kecerdasan yang ada. Kecerdasan spiritual dapat dimaknai sebagai kesadaran manusia terhadap adanya hubungan antara dirinya dengan Tuhan atau entitas yang dianggap transenden. Selain itu, juga mencakup bagaimana seseorang merefleksikan dan mewujudkan hubungan tersebut dalam aktivitas sehari-hari (Jalil, 2013:24). Sehingga daripada itu, karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang tinggi cenderung dapat menjalankan tugasnya dengan optimal karena merasa diawasi oleh Tuhan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Luxfiati (2019) menemukan bahwa kecerdasan spiritual memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Syam dan Samsul (2022) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajrin (2021), yang menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain efikasi diri dan kecerdasan spiritual, budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi disetiap perusahaan tentunya berbeda-beda, hal itu sesuai dengan pernyataan (Wijaya, 2022) yang menyatakan budaya organisasi merupakan aspek yang membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya dan mencakup nilai-nilai serta sistem makna bersama yang dipegang oleh para anggotanya. Selain itu, budaya organisasi adalah sistem nilai yang dianut dan dipelajari, diterapkan, dan dikembangkan secara teratur oleh semua anggota organisasi. Ini berfungsi sebagai sistem perekat yang membantu orang dalam organisasi bertindak sesuai dengan aturan untuk mencapai tujuan perusahaan (Djokosantoso, 2003:21). Budaya organisasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat antara semua bagian organisasi, menentukan identitas, memberikan energi, memberikan motivasi, dan dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota organisasi (Trang, 2013).

Dalam hal ini penelitian yang dilakukan (Haryadi & Wahyudi, 2020) ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa dapat juga ditemukan dalam penelitian (Maula et.al, 2020) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian

(Permana, 2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi justru tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT BPRS Sukowati Sragen. PT BPRS Sukowati Sragen adalah lembaga perbankan berdasarkan prinsip syariah yang didirikan di Sragen pada tanggal 27 Mei 2008 dan beroperasi pada tanggal 2 Juni 2008. Sejak awal berdirinya PT BPRS Sukowati Sragen mereka memiliki cita-cita menjadi lembaga keuangan yang sehat, kuat, dan istiqomah dengan prinsip syariah untuk kemaslahatan bersama (www.banksyariahsragen.com).

PT BPRS Sukowati Sragen telah beroperasi selama 16 tahun, dalam kurun waktu tersebut PT BPRS Sukowati Sragen telah mendapatkan beberapa penghargaan. Adapun penghargaan-penghargaan tersebut sebagaimana yang disebutkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Penghargaan PT BPRS Sukowati Sragen

Tahun	Penghargaan
2021	Bank Syariah Sragen Memenangkan Penghargaan Top BUMD Award 2021
2022	Bank Syariah Sragen Memenangkan Penghargaan Top BUMD Award 2022
2022	Penghargaan <i>Excellent</i> dari Majalah Info Bank untuk BSS
2022	Top <i>Digital Implementation</i> 2022 Kategori Bintang 3
2023	Peringkat 2 Nasional dengan Aset Rp250 Miliar ke atas dari Majalah Infobank Periode Tahun 2022
2023	Peringkat #1 BUMD BPR terbaik kategori sedang dari Kemendagri Republik Indonesia

Sumber: Website PT BPRS Sukowati Sragen

Beragam penghargaan-penghargaan di atas yang diraih oleh PT BPRS Sukowati Sragen, Ini menunjukkan bahwa BPRS memiliki prestasi yang baik dan reputasi yang baik di sektor perbankan syariah. Prestasi yang diraih mencerminkan kinerja yang baik dari sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Dengan memilih PT BPRS Sukowati Sragen sebagai objek penelitian karena prestasinya yang dibuktikan dengan penghargaan yang diterima, peneliti dapat memperoleh wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan yang baik.

Dari beberapa penjelasan penelitian di atas menunjukkan bahwa terdapat *research gap*. *Research gap* tersebut menunjukkan adanya ketidak konsistennan antara hasil variabel yang satu dengan variabel yang lain dalam setiap penelitian yang dilakukan. Selain itu, terdapat celah penelitian (*research gap*) dimana belum banyak studi secara komprehensif mengkaji interaksi atau pengaruh gabungan antara variabel efikasi diri, kecerdasan spiritual, dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan khususnya dalam konteks perbankan syariah. Dengan demikian, peneliti berniat untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan dengan mengambil judul penelitian **“PENGARUH EFIKASI DIRI, KECERDASAN SPIRITAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPRS SUKOWATI SRAGEN”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen?
2. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen?

C. Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah, penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen.
2. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT BPRS Sukowati Sragen.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, seperti:

1. Untuk Peniliti

Harapannya adalah penelitian ini akan memberi peneliti lebih banyak pengetahuan tentang bagaimana efikasi diri, kecerdasan

spiritual, dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Ini juga dapat digunakan sebagai referensi untuk studi penelitian lain yang terkait dengan masalah yang diteliti.

2. Untuk Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memperdalam pemahaman mengenai kinerja karyawan di sektor perbankan serta memberikan kontribusi bagi akademisi dalam menyelesaikan permasalahan lain yang relevan.

3. Untuk Perbankan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak bank dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di PT BPRS Sukowati Sragen.

E. Sistematika Penulisan

Semua penelitian harus memiliki sistematika pembahasan, yang berfungsi sebagai susunan dalam proses penulisan hasil penelitian. Dalam penelitian ini, beberapa bab termasuk sistematika pembahasan ini, yang dimaksudkan untuk mempermudah proses penulisan dan membuat laporan terlihat lebih rapi dan urut. Pembagian ini dibagi ke dalam lima bab pembahasan, yang akan dijelaskan di bawah ini:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama adalah pendahuluan, yang mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab kedua membahas landasan teori, yang mencakup tinjauan pustaka, pengembangan hipotesis penelitian, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga menjelaskan metode penelitian, yang meliputi jenis penelitian, sumber dan teknik pengumpulan data, lokasi penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, skala pengukuran, dan metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab keempat menyajikan hasil penelitian, yang mencakup analisis data dan pembahasan mengenai temuan yang diperoleh selama penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab kelima adalah penutup, yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian serta rekomendasi berdasarkan temuan yang diperoleh. Pada bagian akhir, terdapat daftar pustaka (referensi).

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen dan dependen, efikasi diri, kecerdasan spiritual, dan budaya organisasi. Pengujian tersebut menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika tingkat efikasi diri karyawan menurut persepsi mereka sendiri semakin tinggi, maka kinerja karyawan di perusahaan akan lebih baik.
2. Kecerdasan spiritual tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, kecerdasan spiritual karyawan saat ini tidak dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa rata-rata usia karyawan berkisar antara 21-30 tahun, yang termasuk dalam kategori dewasa awal.
3. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, budaya yang ada dalam organisasi tidak dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kurangnya keagresifan, rasa kompetitif, dan kestabilan dalam bekerja.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, berikut saran-saran yang dapat diajukan untuk pengembangan pengetahuan dan kepentingan praktisi terkait pengaruh efikasi diri, kecerdasan spiritual, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Sukowati Sragen, yaitu:

1. Perlu diperhatikan variabel-variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh efikasi diri, kinerja karyawan, dan budaya organisasi, namun masih banyak variabel lain yang mungkin berpengaruh. Variabel-variabel ini dapat berbeda sesuai dengan perkembangan zaman dan kondisi spesifik perusahaan.
2. PT BPRS Sukowati Sragen perlu memperhatikan variabel-variabel yang ada, baik itu efikasi diri, kecerdasan spiritual maupun budaya organisasi. Melalui penguatan ketiga variabel di atas, perusahaan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, perusahaan dapat mempertimbangkan dan menindak lanjuti program-program untuk meningkatkan kinerja karyawan, terutama dengan meningkatkan kecerdasan spiritual dan budaya organisasi.
3. Untuk Penelitian mendatang sebaiknya memperluas objek penelitian untuk membandingkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai konteks.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Purwanto, Erwan dan Ratih Sulistyastuti, Dyah. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Edisi-2. Yogyakarta: GAVA MEDIA.
- Akbar, M. R., & Rokan, M. K. (2022). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(12). <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i12.10986%0A2548-1398>
- Akmalia N. A. (2020). Pengaruh *Locus Of Control* (Lokus Kendali), *Self Efficacy* (Efikasi Diri, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Wilayah Bogor. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah: Jakarta.
- Ananda, G. D., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMAs)*, 3(1), 104–126. <https://pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/view/911>
- Benny, A., Sunil, A., Shijo, A., & Joseph, F. B. (2024). *Spiritual Intelligence and Subjective Vitality Among Young Adults and Old Ages*. 2001, 3205–3215.
- Denison, D. R. (1990) Corporate Culture and Organizational Effectiveness.
- Dewi S. Trang. (2013). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol.1 No.3, Hal. 208-216.
- Etta Mamang Sangadji & Sopiah, 2010. Metodologi Penelitian :Pendekatan Praktis dalam Penelitian. Yogyakarta : Andi Offset
- Fadude et al. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 31–40. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22258>
- Fajrin Isnaeni. (2021) Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Hanif, F. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah “X” di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 646–655.

- Haryadi, D., & Wahyudi, W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 1(1), 15-21.
- Hasan, D. U., & Khaerana. (2020). PENGARUH SELF EFFICACY DAN SELF ESTEEM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KOTA PALOPO Utami Mochtar esteem . Self Esteem merupakan keyakinan seseorang untuk menilai diri sendiri sehingga Dwi Utami Hasan dan Khaerana. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 6(2), 145–155.
- Hikmatul Maula, L., Sobrun Jamil, A., Mujtaba Mitra Zuana, M., Pesantren Abdul Chalim Mojokerto, I. K., kunci, K., Organisasi Islami, B., Karyawan, K., & Karyawan, K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Sidoarjo. *Maret*, 5(1), 80–91.
- Hurlock, E. B. (1996). Psikologi Perkembangan Dewasa Muda. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Ikhsan, A. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 3(1), 182. <https://doi.org/10.22441/jdm.v3i2.10204>
- Ina Kurniawati. H, & Elisabet Siahaan. (2021). Influence of Creativity, Self Efficacy, and Social Skills Toward Performance of Banking Employees. *Journal Of Management Analytical and Solution (JoMAS)*, 1(2), 80–96. <https://doi.org/10.32734/jomas.v1i2.6288>
- Jogiyanto & Abdillah. (2015). Partial Least Square (PLS) alternative Structural Equation Modeling (SEM) dalam penelitian Bisnis. Yogyakarta: Andi.
- Lestari, I. F., & Oktaviana, U. K. (2020). PERANAN KOMITE AUDIT DAN DEWAN PENGAWAS SYARIAH TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN (Studi Kasus pada BPRS di Jawa Timur). *El Dinar*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.18860/ed.v8i1.7611>
- Luxfiati, F. U. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Bank tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Syariah Solo. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*, 53(9), 1689–1699.
- Maulidar Ayu. (2021) Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Kompensasi Tenaga Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Daud Beureueuh 1. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Ar-Raniry Banda Aceh.

- Nazir. (2014). Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurcahyani, N. made, & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.
- Permana Gama. (2019) Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Pada BPRS Dana Hidayatullah). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Prasetyono Agus & Indriasih Dewi. (2023). Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Syariah Indonesia TBK Di Kota Tegal). *Journal of Information System & Business Management (ISBM)*, 1 No 1.
- Sarianti, R., Fitria, Y., & Umairah, D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Barat. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 5(September), 185–200.
- Schein, E. H. (1990). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass. Diakses dari [JSTOR](#) (39)
- SETIAWAN, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerjakaryawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Situmorang, S. 2010. *Analisis Data: Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan, Indonesia: USU Press.
- Sonitra & Ekowati Sri. (2020). PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, DAN SPIRITAL TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Manajemen Insani Dan Bisnis*.
- Srijani, N., Aisyah, S., Wiranata, R., Hariiani, L. S., & Kadeni, K. (2023). Employee Performance in Bank Syariah Indonesia (BSI) Reviewed from Spiritual Intelligence. *SAR Journal - Science and Research*, 6(3), 173–181. <https://doi.org/10.18421/sar63-05>
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule & Saefullah. (2019). Pengantar Manajemen. Jakarta: PERNAMEDIA GROUP.
- Sunardi, M. P. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Religiusitas Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang*. 1–150. <http://etheses.uin-malang.ac.id/42316/1/16510150.pdf>
- Syam M. & Samsul. (2022). IMPLEMENTASI KECERDASAN INTELEKTUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, KECERDASAN SPIRITAL DALA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Bank Syariah Indonesia KCP Gowa Hasanuddin). *Islamic Banking, Economy & Financial Journal, Volume 3*, Hal. 98-116.
- Tovan, T., & Mutmainah, M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Spritual dan Iklim Spritual Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia Kcp. Morowali. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(1), 1–6. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i1.1428>
- Wibowo, J., & Hidajat, T. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dengan Dimediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bni Syariah Kantor Cabang Pekalongan. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 1–16. <https://doi.org/10.35829/magisma.v8i2.95>
- Wijaya Shierli. (2022). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, Vol. 11, Hal 199-213.
- Wijayanti, R., & Nurhayati, M. (2021). The Effect of Employee Religiosity and Organizational Culture on Employee Performance with Intrinsic Motivation as a Mediation Variable in Bank Syariah Indonesia (BSI) Ex BNI Syariah Head Office. *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 100–106. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.5.1069>
- Yulianto, N. A., et al. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: UPT Percetakan dan Penerbitan Polinema
- Zohar Danah & Marshall Ian. (2007). *SQ Kecerdasan Spiritual (IX)*. PT Mizan Pustaka.