

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN  
ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPRS AL-MABRUR  
KLATEN**



**PROPOSAL SKRIPSI**

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

**OLEH :**

**Indira Aurelia Napitupulu**

**NIM : 21108020052**

**DOSEN PEMBIMBING:**

**Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M**

**NIP. 19760616 200501 2 002**

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

**2025**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN  
ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPRS AL-MABRUR  
KLATEN**



**PROPOSAL SKRIPSI**

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

**OLEH :**

**Indira Aurelia Napitupulu**

**NIM : 21108020052**

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

**2025**

## HALAMAN PENGESAHAN



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-912/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2025

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPRS AL-MABRUR KLATEN

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : INDIRA AURELIA NAPITUPULU  
Nomor Induk Mahasiswa : 21108020052  
Telah diujikan pada : Rabu, 28 Mei 2025  
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

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

Valid ID: 684fd7ae4e5f5



Penguji I

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc  
SIGNED

Valid ID: 684a29bf42d8c



Penguji II

Alex Fahrur Riza, SE., M.Sc.  
SIGNED

Valid ID: 684fa45541691



Yogyakarta, 28 Mei 2025  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.  
SIGNED

Valid ID: 684fdacd9e183

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

### HALAMAN PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

Hal : Skripsi Saudari Indira Aurelia Napitupulu  
Kepada,  
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di-Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudari :

Nama : Indira Aurelia Napitupulu  
NIM : 21108020052  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Al-Mabrur Klaten

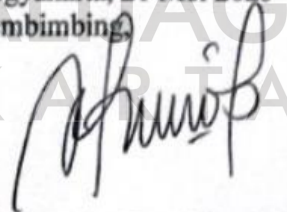
Skripsi ini telah layak untuk diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 21 Mei 2025  
Pembimbing,



**Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M**  
**NIP. 19760616 200501 2 002**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

### HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Indira Aurelia Napitupulu  
NIM : 21108020052  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Al-Mabrur Klaten”** 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 di lain waktu terjadi penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIDAGHA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 21 Mei 2025

Pernyusun,



**Indira Aurelia Napitupulu**

**21108020052**



## HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Indira Aurelia Napitupulu  
NIM : 21108020052  
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-Eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Al-Mabrur Klaten”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif 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, 21 Mei 2025  
Penyusun,



**Indira Aurelia Napitupulu**  
**21108020052**

## HALAMAN MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

QS Al-Baqarah : 286

“Jika bukan kamu yang mengambil langkah pertamamu, lalu siapa yang akan menyelesaikan langkah tujuanmu”



## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat, rahmat dan keberkahannya kepada saya, sehingga saya sampai pada titik ini untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Dengan ucapan hamdalah, skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya Bapak Muh. Robert Napitupulu dan Ibu Anik Nurwati. Papa dan Mama tersayang yang selalu mendoakan untuk kebaikan anak-anaknya, selalu memberikan kasih sayang, cinta, dukungan, dan motivasi. Menjadi suatu kebanggaan memiliki orang tua yang mendukung anaknya untuk mencapai cita-cita.

Kepada teman-teman yang memberikan dukungan dan motivasi. Terimakasih sudah menjadi tempat bercerita dan berkeluh kesah penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

Dan kepada diri sendiri, Indira Aurelia Napitupulu. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini. Terimakasih tetap memilih berusaha dan merayakan diri sendiri sampai ada di titik ini, walau sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terimakasih tetap menjadi manusia yang mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Berbahagialah selalu dimanapun berada, Aurel. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

Serta untuk almamater tercinta, UIN Sunan Kalijaga.



## 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 <sup>ʿ</sup>	B	Be
ت	Ta <sup>ʿ</sup>	T	Te
ث	Sa'	ṡ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa <sup>ʿ</sup>	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Ṣin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Ṣad	ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa <sup>ʿ</sup>	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	ẓ	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

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	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 diperlakukan 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>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

اَ	Fathah	Ditulis	A
اِ	Kasrah	Ditulis	I
اُ	Dammah	Ditulis	U
فَعَلَ	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
زَكَرَ	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

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

#### F. Vokal Rangkap

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

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

##### Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعِدَّتْ	Ditulis	<i>U'iddat</i>

لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>
-----------	---------	------------------------

#### H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis dengan huruf awal “a”.

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

2. Bila diikuti huruf *syamsiah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *syamsiah* 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

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

*Alhamdulillahirabbil'alamin*, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bprs Al-Mabrur Klaten”**. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafaatnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Dalam penyusunan skripsi ini, tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan kali ini dengan kerendahan hati penulis bermaksud menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah ikut berperan dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M.Si., K.CA., ACPA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, M.E.I. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan memberi arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Alex Fahrur Riza, S.E., M.Sc. selaku Dosen Penasihat Akademik.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang sangat luas selama menempuh perkuliahan.

7. Seluruh Pegawai Staf Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Seluruh pimpinan serta karyawan BPRS Al-Mabrur Klaten yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di tempat tersebut.
9. Orang tua tercinta, Bapak Muh. Robert Napitupulu dan Mama Anik Nurwati yang telah membesarkan saya dengan penuh kasih sayang dengan doa yang selalu menyertai setiap perjalanan saya. Terima kasih atas segala hal yang telah diberikan kepada saya, semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan dalam setiap langkah kehidupan Papa dan Mama.
10. Kakak saya, Kak Salsabila Khairunnisa Napitupulu. Terima kasih atas segala dukungan, baik dalam bentuk motivasi, inspirasi, maupun bantuan yang tak ternilai, yang telah meringankan langkah saya dalam menyelesaikan pendidikan ini. Semoga kita dapat terus saling menguatkan dan meraih kesuksesan bersama.
11. Adik saya, Raziq Hanan Napitupulu yang selalu membawa keceriaan dan menjadi penyemangat di setiap langkah perjalanan ini. Terima kasih atas kebersamaan yang telah memberikan warna dalam perjuangan akademik saya.
12. Sahabatku tersayang, Laily Hasna Murti sahabat yang sudah seperti keluarga. Terimakasih telah menemani dan menghibur saya dalam keadaan suka maupun duka. Terimakasih atas perjuangan bersama sejak duduk di kursi SMA hingga kuliah. Terimakasih atas waktu yang telah diluangkan untuk sekedar mendengar cerita saya.
13. Sahabatku Ilma dan Isti. Terima kasih sudah menjadi sahabat yang selalu memberikan semangat dan mendukung saya sejak awal perkuliahan hingga saat ini.



14. Sahabatku, Beber, Clara, Fassya, Hapsari, Diva, dan Happy yang selalu memberikan dukungan, bantuan, serta menghibur penulis sejak SMA sampai saat ini.
15. Teman-teman KKN 114 Ngebung 2 terima kasih untuk pengalaman pengabdian yang sangat berkesan dan penuh pembelajaran yang menyenangkan.
16. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga, terkhusus teman-teman Perbankan Syariah 2021 yang mendukung dan berjuang bersama.
17. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian dan penyusunan skripsi yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT. senantiasa membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dari berbagai pihak dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, kritik dan saran yang membangun serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, Aamiin.

Yogyakarta, 21 Mei 2025

Hormat Penyusun



(Indira Aurelia Napitupulu)

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xix</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 Penelitian.....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>12</b>
A. Kerangka Teori .....	12
1. Teori Manajemen Kinerja .....	12
2. Kinerja Karyawan .....	13
3. Budaya Organisasi .....	17
4. Komitmen Organisasi.....	19
5. Etos Kerja.....	21
B. Telaah Pustaka .....	23
C. Pengembangan Hipotesis.....	29
1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan .....	30
3. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	31
D. Kerangka Pemikiran .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	33
B. Jenis dan Sumber Data.....	33
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	34
D. Definisi Operasional Variabel.....	35
E. Teknik Analisis Data .....	40
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	46
B. Profil Responden .....	46
1. Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
2. Berdasarkan Usia .....	47
3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	48

4. Berdasarkan Lama Bekerja .....	49
C. Uji Instrumen Data .....	49
1. Uji Validitas.....	49
2. Uji Reliabilitas .....	52
D. Uji Asumsi Klasik.....	53
1. Uji Normalitas.....	53
2. Uji Multikolinearitas .....	54
3. Uji Heteroskedastisitas.....	55
E. Analisis Regresi Linear Berganda .....	56
F. Uji Hipotesis .....	57
1. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	57
2. Uji Simultan (Uji F) .....	58
3. Uji Parsial (Uji T).....	59
G. Pembahasan .....	61
1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) BPRS Al-Mabrur Klaten .....	61
2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BPRS Al-Mabrur Klaten .....	64
3. Pengaruh Etos Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BPRS Al-Mabrur Klaten .....	66
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>69</b>
A. Kesimpulan.....	69
B. Keterbatasan Penelitian .....	70
C. Saran .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>xxiii</b>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Statistik Pertumbuhan Perbankan Syariah di Indonesia Tahun 2019-2023 .....	2
Tabel 1. 2 Jumlah Aset BPRS Al Maburr Klaten .....	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3. 1 Penjelasan Skala Linkert .....	34
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator .....	36
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	47
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	48
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	49
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1) .....	50
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2) .....	50
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X3) .....	51
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	51
Tabel 4. 9 Uji Reliabilitas .....	52
Tabel 4. 10 Uji Normalitas .....	53
Tabel 4. 11 Uji Multikolineritas .....	54
Tabel 4. 12 Uji Heteroskedastisitas .....	55
Tabel 4. 13 Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	56
Tabel 4. 14 Uji Hipotesis .....	57
Tabel 4. 15 Uji Simultan (Uji F) .....	58
Tabel 4. 16 Uji Parsial (Uji T) .....	59
Tabel 4. 17 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis .....	61

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian .....	32
---------------------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	xxiii
Lampiran 2 Data Jawaban Kuesioner Penelitian .....	xxviii
Lampiran 3 Hasil Olah Data .....	xxxii
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian.....	xliii
Lampiran 5 Balasan Surat Izin Penelitian.....	xliv
Lampiran 6 Curriculum Vitae .....	xl v
Lampiran 7 Dokumentasi.....	xlvi



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan bprs al-mabrur klaten. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 26. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dan diperoleh sampel sebanyak 32 responden. Data dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun secara parsial budaya organisasi, komitmen organisasi, dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, BPRS Al-Mabrur Klaten diharapkan untuk terus memperkuat budaya organisasi yang positif, meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, serta menumbuhkan etos kerja yang tinggi agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

**Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Etos Kerja, Kinerja Karyawan**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of organizational culture, organizational commitment, and work ethic on employee performance at bprs al-mabrur klaten. This study uses a quantitative method with multiple linear regression analysis techniques processed using SPSS software version 26. The sampling technique used is purposive sampling and a sample of 32 respondents was obtained. The data in this study were obtained from questionnaires. The results of the study indicate that simultaneously the variables of organizational culture, organizational commitment, and work ethic have a positive and significant effect on employee performance. As for partially, organizational culture, organizational commitment, and work ethic have a positive and significant effect on employee performance. Therefore, BPRS Al-Mabrur Klaten is expected to continue to strengthen a positive organizational culture, increase employee commitment to the organization, and foster a high work ethic so that employee performance can continue to be improved sustainably.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Organizational Commitment, Work Ethic, Employee Performance*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Indonesia merupakan negara dengan populasi penduduk muslim terbesar di dunia. Berdasarkan data CNBC Indonesia, jumlah populasi muslim di Indonesia pada tahun 2025 mencapai 242,7 juta jiwa dan menjadi negara dengan jumlah penduduk Muslim terbanyak di dunia melampaui Pakistan . Hal tersebut tentu menjadi sebuah potensi besar bagi Indonesia untuk mengembangkan kegiatan ekonomi serta transaksi keuangan berbasis syariah. Kegiatan ekonomi dan transaksi keuangan berbasis syariah salah satunya dapat dijalankan oleh sektor perbankan syariah (Astuti et al., 2025).

Lembaga perbankan berperan sebagai perantara dan transformator yang mempermudah aliran pertukaran barang dan jasa. Dalam menjadi lembaga yang berfungsi sebagai perantara, mereka mengumpulkan dana dari masyarakat melalui tabungan maupun deposito, kemudian menyalurkannya kepada pihak-pihak yang membutuhkan dalam bentuk pinjaman ataupun kredit (Dalimunthe & Lubis, 2023). Perbankan syariah adalah suatu sistem perbankan yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah Islam (Maza et al., 2021). Bank syariah muncul dengan menyediakan berbagai keuntungan melalui produk dan layanan sebagai alternatif bersaing dalam sistem keuangan global.

Bank Syariah merupakan produk perbankan yang berlandaskan prinsip-prinsip sistem ekonomi Islam, dan banyak diperbincangkan di

Indonesia. Bank Syariah dikembangkan sebagai respon terhadap permintaan dari masyarakat yang menginginkan layanan keuangan yang sesuai dengan nilai moral dan prinsip syariah Islam (Margana et al., 2024). Peluang berkembangnya Perbankan Syariah di Indonesia sangatlah besar dengan didukung oleh mayoritas penduduk Indonesia yang beragama Islam (Syafii & Harahap, 2020).

Menurut OJK, perbankan syariah terbagi dalam tiga kategori yang terdiri dari Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), serta Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).

**Tabel 1. 1 Statistik Pertumbuhan Perbankan Syariah di Indonesia Tahun 2019-2023**

Indikasi	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>BUS</b>	14	14	12	13	13	14
<b>UUS</b>	20	20	21	20	20	19
<b>BPRS</b>	164	163	164	167	173	174

Sumber : OJK, Desember 2024

Pada tabel 1.1 menunjukkan statistik pertumbuhan bank syariah di Indonesia dari tahun 2019 hingga 2023 dengan indikasi Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Pada tahun 2020, terdapat 163 BPRS di Indonesia. Tahun 2021 hingga 2022, jumlah BPRS meningkat menjadi 164 hingga 167. Tahun berikutnya, yaitu tahun 2023, jumlah BPRS mengalami peningkatan tinggi menjadi 173. Hingga pada tahun 2024 dengan jumlah BPRS 174 menjadi tahun dengan jumlah BPRS terbanyak. Dari peningkatan jumlah BPRS di Indonesia tersebut, terdapat BPRS yang menjadi salah satu BPRS dengan pertumbuhan aset yang

signifikan di kota Klaten yaitu BPRS Al-Mabrur Klaten. Berikut pemaparan jumlah aset BPRS Al-Mabrur Klaten pada 5 tahun terakhir yaitu pada tahun 2019-2023.

**Tabel 1. 2 Jumlah Aset BPRS Al Mabrur Klaten**

<b>Tahun</b>	<b>Total Aset (Dalam jumlah rupiah)</b>
2019	19,325,652
2020	75,294,991
2021	133,946,975
2022	154,683,555
2023	229,126,114
2024	260,832,342

Sumber : banksyariahalmabrur, Desember 2024

Tabel 1.2 adalah tabel yang memaparkan data jumlah BPRS Al-Mabrur Klaten dari tahun 2019 – 2024. Dari tabel tersebut, tampak bahwa setiap tahun aset yang dimiliki BPRS Al-Mabrur Klaten terus mengalami pertumbuhan. Hingga tahun 2024, jumlah total aset BPRS Al-Mabrur Klaten mencapai Rp. 260,832,342. Berdasarkan laporan keuangan yang telah disampaikan menunjukkan pencapaian baik kinerja karyawan BPRS Al-Mabrur Klaten. Kinerja perusahaan dapat dinilai pada informasi kinerja yang berasal dari laporan keuangan.

BPRS Al-Mabrur Klaten adalah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang berada di kota Klaten. Dalam beberapa tahun terakhir, BPRS Al-Mabrur Klaten mengalami kemajuan yang signifikan. BPRS Al-Mabrur Klaten telah mendapatkan beberapa penghargaan, diantaranya yaitu pada bulan Agustus 2024 BPRS Al-Mabrur Klaten mendapat peringkat dua kinerja terbaik dalam program pemberdayaan nasabah untuk kategori BPRS terbaik dengan

asset diatas Rp100M dalam ajang BPR Syariah Award 2024 yang diselenggarakan oleh CIBEST IPB. Pencapaian yang telah diterima oleh BPRS Al-Mabrur Klaten tersebut membuktikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia BPRS Al-Mabrur Klaten sangat baik sehingga mampu mendorong peningkatan hasil kinerja.<sup>1</sup>

Pertumbuhan industri keuangan syariah yang sangat pesat ini harus diimbangi dengan ketersediaan SDM yang memadai. SDM memegang peranan yang sangat penting untuk menjaga efektivitas serta konsistensi suatu organisasi, karena keunggulan peran dan kompetensi SDM merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kelancaran operasional organisasi (Agussalim & Mappatempo, 2019). Dalam menjadikan keberhasilan perusahaan, kinerja karyawan adalah faktor yang mempengaruhinya. Maka dari itu, untuk memastikan perusahaan dapat tumbuh dan bersaing dengan perusahaan sejenis, kinerja yang baik sangat diperlukan dari setiap pegawai pada perusahaan tersebut. (Sihombing & Batoebara, 2019).

Menurut Wahyono (2022), kinerja karyawan adalah tolak ukur yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk menilai karyawan dalam perusahaan. Sedangkan menurut Chairunnisah (2021), kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan tiap individu dalam memenuhi tugas yang diberikan padanya untuk mencapai tujuan kerja. Perusahaan dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi umumnya memiliki keunggulan kompetitif yang

---

<sup>1</sup> Bank Syariah Almabrur. (n.d.). Penghargaan. Diakses 01 November 2024, dari <http://banksyariahalmabrur.co.id/>



mendorongnya menghadapi ketatnya persaingan, karena kinerja karyawan berperan penting dalam efektivitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya manusia guna meraih tujuan yang telah direncanakan (Shobirin & Siharis, 2022).

Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor eksternal serta internal. Faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar diri karyawan yang meliputi budaya organisasi, kepemimpinan, keselamatan kerja, serta keamanan. Sementara itu faktor internal yaitu faktor yang muncul dari dalam diri karyawan, yang terdiri dari kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Putra, 2015). Beberapa faktor yang akan diteliti pada penelitian ini antara lain faktor eksternal berupa budaya organisasi dan faktor internal komitmen organisasi dan etos kerja.

Budaya organisasi merupakan satu dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam konteks budaya organisasi, kinerja individu diketahui berperan sangat signifikan. Apabila suatu organisasi mempunyai budaya yang positif, maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat dan kinerja karyawan akan secara otomatis bertambah baik. Demikian pula, jika sebuah organisasi memiliki budaya yang tidak baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi tersebut akan mengalami penurunan (Septian & Gilang, 2019). Dengan adanya budaya organisasi yang dijalankan maka dapat menghasilkan kinerja karyawan lebih maksimal (Baihaqi & Saifudin, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Wiratama et al. (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian yang telah dilaksanakan. Temuan dari kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi dan variabel kinerja karyawan. Berbeda dari hasil ini, penelitian Marpaung & Darmawan (2022) dan Marlius & Sari (2023) memaparkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi ialah keadaan dimana karyawan menunjukkan kepedulian, kesetiaan, dan loyalitas yang kuat terhadap perusahaan (Citrawati, 2021). Karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen tinggi cenderung memiliki perilaku positif, bersedia memberikan usaha lebih dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta memiliki keinginan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang di organisasi tersebut. Menurut Raharjo et al. (2023), komitmen organisasi adalah pengorbanan besar yang dijalankan oleh karyawan untuk organisasinya serta keyakinan karyawan dalam menerima nilai-nilai organisasi. Salah satu cara seorang karyawan dapat mengurangi dampak perubahan dalam tenaga kerja mereka seperti pergantian karyawan adalah dengan menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi untuk mendukung tujuan dan nilai-nilai perusahaan, yang sering ditunjukkan melalui kepercayaan positif. Sari et al. (2023) dan Maranata et al. (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Berbeda dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Baihaqi & Saifudin (2021) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain faktor budaya organisasi dan komitmen organisasi, etos kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dalam mencapai keberhasilan perusahaan maka dalam diri karyawan perlu memiliki etos kerja atau semangat yang tinggi dalam bekerja. Etos kerja menurut Priansa (2017) adalah sekumpulan sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bahwa bekerja merupakan suatu hal positif untuk memperbaiki kualitas hidup, sehingga berdampak pada cara karyawan berperilaku di dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho et al. (2022) memperoleh hasil penelitian bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang didapat tersebut berbeda dengan penelitian Palgunadhi et al. (2023) yang memaparkan hasil penelitian tidak ada pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini disusun berdasarkan ketertarikan penulis terhadap upaya menjadikan BPRS Al-Mabrur Klaten sebagai objek dalam penelitian. Berdasarkan pada fenomena yang terjadi serta perbedaan temuan dari berbagai penelitian sebelumnya, peneliti akan berusaha untuk melakukan pengujian ulang pada objek penelitian yang lain. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan pengujian kembali tentang bagaimana pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan mempertimbangkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, penulis tertarik untuk melaksanakan suatu penelitian yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPRS AL-MABRUR KLATEN”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Mengacu pada latar belakang di atas, diperoleh rumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Al-Mabrur Klaten?
2. Apakah variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Al-Mabrur Klaten?
3. Apakah variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Al-Mabrur Klaten?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah yang sudah dijelaskan di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BPRS Al-Mabrur Klaten.
2. Menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di BPRS Al-Mabrur Klaten.

3. Menjelaskan pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Al-Mabrur Klaten.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang akan diperoleh penulis pada penelitian ini antara lain sebagai berikut :

##### **1. Bagi Praktisi**

Penelitian yang dilakukan diharapkan mampu memberikan kontribusi berupa masukan kepada pihak perusahaan mengenai kinerja karyawan yang ditinjau dari budaya organisasi, komitmen organisasi, dan etos kerja. Dengan memahami hal tersebut maka akan mendukung manajemen sumber daya manusia dalam mengelola atau meningkatkan kualitas kinerja karyawannya secara lebih efektif serta efisien.

##### **2. Bagi Akademisi**

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat dijadikan referensi untuk peneliti di masa depan dan bermanfaat untuk memperluas wawasan serta pengetahuan untuk para pembaca.

##### **3. Bagi Penulis**

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan, wawasan, serta pengetahuan sebagai cara menerapkan materi dan teori-teori dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia yang telah dipelajari dan dipahami saat perkuliahan.

## **E. Sistematika Penelitian**

Sesuai dengan panduan penulisan, ada lima bagian utama dan setiap bagian dilengkapi dengan sub-bab yang diurutkan sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bagian awal akan dijelaskan mengenai sebab mengapa perlu dilakukan penelitian yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan juga sistem penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada landasan teori di bagian penelitian ini menjelaskan tentang kerangka teori yang akan menjadi pedoman. Kemudian, dilakukannya telaah pustaka yang meliputi sumber dari penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab metode penelitian ini, akan diuraikan secara detail bagaimana pendekatan dan teknik yang akan diterapkan dalam penelitian. Pembahasan ini mencakup jenis dan sifat penelitian, jenis sumber data yang digunakan, populasi dan sampel, variabel dependen dan independen yang dianalisis, cara pengumpulan data, alat pengujian yang digunakan, dan juga metode analisis data yang digunakan.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian empat akan disampaikan hasil interpretasi dari pengolahan data telah didapat. Selain itu, bagian ini juga akan menguraikan gambaran



mengenai objek penelitian yang diteliti serta hasil dari analisis data yang telah dilaksanakan.

## **BAB V PENUTUP**

Bab terakhir berisi penutup. Pada bab penutup ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan memberikan saran serta masukan kepada pihak-pihak tertentu.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini difokuskan untuk menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan BPRS AL-Mabrur Klaten. Data yang telah diolah dan dianalisis pada penelitian ini diperoleh kesimpulan:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Al-Mabrur Klaten. Jadi, ketika karyawan menghargai budaya organisasi, itu akan mendorong karyawan untuk meraih kinerja yang optimal.
2. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Al-Mabrur Klaten. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat komitmen karyawan terhadap organisasi, maka semakin besar dorongan untuk bekerja secara maksimal demi mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Etos Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Al-Mabrur Klaten. Semakin tinggi etos kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

## B. Keterbatasan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, peneliti telah berusaha menyusun dan melaksanakan penelitian dengan seoptimal mungkin. Meski demikian, terdapat sejumlah keterbatasan dalam penelitian ini, yang di antaranya meliputi:

1. Penelitian ini dilaksanakan hanya di satu kantor cabang. Walaupun jumlah sampel telah memenuhi syarat, peningkatan jumlah responden akan memberikan hasil penelitian yang lebih baik.
2. Penelitian ini mengandalkan metode pengumpulan data terbatas berupa hanya pada penyebaran kuesioner saja, yang menyebabkan informasi untuk penelitian yang diperoleh menjadi terbatas.
3. Dari berbagai faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pada penelitian ini hanya variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan etos kerja saja yang digunakan. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti ingin menyampaikan saran sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi pihak-pihak terkait sebagai berikut:

### 4. Bagi Perusahaan

Untuk BPRS Al-Mabrur Klaten diharapkan dapat meningkatkan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan etos kerja yang diterapkan agar kinerja

karyawan dapat semakin optimal, sesuai dengan visi, misi, serta tujuan perusahaan.

#### 5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk para peneliti berikutnya, diharapkan saat penelitian dapat menyertakan metode pengumpulan data lainnya selain kuesioner seperti melakukan wawancara langsung untuk mendapat informasi yang lebih optimal. Selain itu, untuk peneliti selanjutnya diharapkan menambah dan mengembangkan variabel independent selain budaya organisasi, komitmen organisasi, dan etos kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim, & Mappatempo, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Distribusi Makassar. *Competitiveness*, 8(1), 92–106.
- Ary Ferdian, & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5, 187–193. <https://doi.org/10.47232/aktual.v20i2.220>
- Astuti, W., Septianingrum, V., Mirojiah, S., Nahriah, S., & Nofryanti. (2025). Pengaruh Dewan Direksi, Komite Audit, Dan Keberagaman Gender Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Kasus: Perbankan Syariah Di Indonesia Dan Malaysia). *Jurnal Revenue*, 6, 40–54.
- Baihaqi, I., & Saifudin. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. *Scientific Journal of Students Islamic Economics and Business*, 2(1), 8–17.
- Bonaventura Hendrawan Maranata, Dian Prasetyo Widyaningtyas, & Ardani Nur Istiqomah. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumh Kota Semarang. *Jurnal ARIMBI (Applied Research In Management and Business)*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.53416/arimbi.v22i2.120>
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen SDM. In *Prenadamedia Group*.
- Chairunnisah, R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Citrawati, E. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–16. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i1.6>
- Dalimunthe, N., & Lubis, N. K. (2023). Dalimunthe, N., & Lubis, N. K. (2023). Peran lembaga perbankan terhadap pembangunan ekonomi Fungsi dan tujuannya dalam menyokong ketenagakerjaan. *Jurnal Masharif Al-Syariah Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(4).pdf. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(4), 956–963.
- Dyah Rini Prihastuty. (2023). *Pengantar Statistika*. PT Mafy Media Media Literasi Indonesia.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasri Palgunadhi, Indarto Indarto, & Budiati, Y. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Universitas Semarang*, 2(2), 89–98.

- Ikut, C. I. (2023). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Analisis Tentang Prestasi Kerja, Produktifitas Kerja dan Kinerja Karyawan*.
- Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5, 10992–11000.
- Jamilatul Hasanah, M. Zainal Alim, Vicky Febriansyah, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261. <https://doi.org/10.54066/jikma.v1i4.502>
- Limbong, V. N., & Irawan, A. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 4(1), 23–27. <https://doi.org/10.30871/jaat.v4i1.911>
- Luthans, F. (2011). Organizational Behavior. In *pearson education, Limited*.
- Mafahir. (2023). *Manajemen Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Peserta Didik*.
- Margana, M. S., Gitsni, M. F., Hayatul, M. H., & Suhendi. (2024). Fiqh Perbankan Syariah. *Gunung Djati Conference Series*, 42, 672–684.
- Marliani, R., & Merisa, N. (2024). Budaya Organisasi dan Dinamika Organisasi. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(4), 518–523. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i4.335>
- Marlius, D., & Sari, L. M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Bangsa*, 3(1), 462–477. <https://doi.org/10.46306/vls.v3i1>
- Maro, Y., & Hermayanti. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 99–110. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6545885>
- Marpaung, A. P., & Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Maza, R. El, Afrida, Y., & Fahmi, R. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perbankan Syariah: (Sebuah Tinjauan Literatur). *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 6(1), 139–158.
- Norfai. (2020a). Manajemen Data Menggunakan SPSS. In *Universitas Islam Kalimantan (Issue i)*.
- Norfai, S. (2020b). Buku Manajemen Data Menggunakan SPSS. In *Universitas*



*Islam Kalimantan.*

- Nugroho, G., Jer, A. R., & Abdul, W. A. R. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Kredit Di PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2532–2540.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). Dasar-Dasar Statistik Penelitian. In *Sibuku Media*. Sibuku Media.
- Priansa, D. J. (2020). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Purnomo, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi. *Sosio E-Kons*, 10(1), 28–38. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v10i1.2399>
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 11(1), 62–77. <https://doi.org/10.21067/jem.v11i1.869>
- Putri, M. H. S., Agustina, T., Hariyono, T. A., & Jahri, M. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial*, 1(2), 132–143.
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen Organisasi Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja dan Loyalitas Karyawan: Studi Tinjauan Literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 143–156.
- Samsudin, H. (2018). *KINERJA PEGAWAI: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*.
- Sari, D. P., Waloyo, & Komarun. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Senyum Sehat Sejahtera. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(3), 293–303. <https://doi.org/10.58192/populer.v2i3.1252>
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36.
- Septian, A. R., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. *E-Proceeding of Management*, 6(2), 4089–4095.
- Shaleh, M. (2018). Kepemimpinan dan Organisasi. *Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo*, 88. <https://www.kompasiana.com/agungbinmadik/562269907097731a058b4567/kekuasaan-dan-pengaruh%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.intman.2016.11.002%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.tele.2017.10.007%0Ahttp://ilp.ut.ac.id/index.php/JOM/article/>



view/432%0Ahttp://dx.doi.org

- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). Strategi Peningkatan Kinerja Dalam Pencapaian Tujuan. *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN*, 6, 1–16.
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2(1), 44–85. <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2358>
- Situmorang, S., Fauzi, A., Permatasari, S. M., & Robiansyah, A. (2021). Pengaruh Rotasi Jabatan, Etos Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kharisma Surya Semesta. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(2), 321–330. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i2.283>
- Somantri, R. F. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Evaluasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BPR di Wilayah Kota Tasikmalaya. *Indonesian Journal of Digital Business*, 2(2), 1–8.
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Suryadi, & Karyono. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>
- Suryani, N. K., Laksemini, K. D. I. S., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2020). Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Nila Cakra*.
- Syafii, I., & Harahap, I. (2020). Peluang Perbankan Syariah Di Indonesia. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains*, 666–669.
- Syahza, A. (2021). *Metodologi Penelitian*. UR Press Pekanbaru.
- Wahyono, T. E. (2022). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 251–262. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.186>
- Wahyudi, H. (2022). Budaya Organisasi. *Open Multidisciplinary Journal*, 1(3), 51–56.
- Wiratama, R. A. A., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Jurnal EMAS*, 3(8), 190–199.