

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA,
MOTIVASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA SYARIAH
(Studi Kasus pada BRI Syariah KCP Ajibarang)**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Ekonomi (S.E.)**

**Oleh:
ELA OVERA
NIM. 1522202093**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO**

2019

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank diartikan sebagai modal yang ditransfer dari pemilik yang tidak dapat menggunakan dana tersebut menjadi keuntungan (*profitable*) kepada pihak-pihak yang dapat menggunakan sehingga produktif bagi masyarakat banyak. Bank juga sebagai mediasi (*intermediary, channel*) untuk investasi tanpa resiko dengan suku bunga yang bijak. Sebelum populer bank Islam, penyebutan bank hanya terdapat Commercial Bank (bank umum) yang dapat dimiliki oleh pribadi dan publik, serta Central Bank yang dimiliki pemerintah.¹

Menurut H.M. Sadeq dalam buku *Bank Syariah: Teoritik, Praktik, Kritik* karya Ahmad Dahlan (2012), Bank Islam bukan hanya sebagai tipe yang berbeda dengan bank konvensional tapi keberadaannya sebagai revolusi sebagaimana John Mayned Keynes. Bank Islam tidak sekedar sebagai *financial intermediary*, tapi merevolusi dengan partisipasi nyata dalam bisnis dan mobilisasi dalam pendanaan. Revolusi pendanaan dapat dibuktikan dengan prinsip *sharing profit and losses* yang berbeda dengan bank konvensional yang berbasis bunga.

Perbankan Syariah ialah lembaga keuangan yang operasional dan berbagai produknya dikembangkan berdasarkan syariah islam, khususnya berkaitan dengan praktik riba (bunga), maisir (spekulasi) dan gharar (ketidakjelasan).² Sebagai tindak lanjut dari pemikiran Pengembangan Sistem Ekonomi Syariah, pemerintah memberlakukan UU No.10 tahun 1998 yang memberi peluang bagi Bank umum untuk melayani transaksi syariah (dual banking system).

Berawal dari akusisi PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk., terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan

¹Ahmad Dahlan, *Bank Syariah: Teoritik, Praktik, Kritik*, (Yogyakarta: Teras, 2012), hlm 98-99.

²Ahmad Dahlan, *Pengantar Ekonomi Islam*, (Purwokerto: STAIN Press, 2010), hlm 117.

izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 PT. BRI Syariah secara resmi beroperasi. Kemudian PT. BRI Syariah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah islam. Dua tahun lebih PT. BRI Syariah mempersembahkan sebuah bank ritel modern terkemuka dengan layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Melayani nasabah dengan pelayanan prima (*service excellence*) dan menawarkan beragam produk yang sesuai harapan nasabah dengan prinsip syariah.

PT. BRI Syariah tumbuh dengan pesat baik dari sisi asset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Dengan berfokus pada segmen menengah bawah, PT. BRI Syariah menargetkan menjadi bank ritel modern terkemuka dengan berbagai ragam produk dan layanan perbankan. Sesuai dengan visinya, saat ini PT BRI Syariah merintis sinergi dengan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk., dengan memanfaatkan jaringan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk., sebagai kantor layanan syariah dalam mengembangkan bisnis yang berfokus kepada kegiatan penghimpunan dana masyarakat dan kegiatan consumer berdasarkan prinsip syariah.

PT BRI Syariah (kantor pusat) terletak di Gd. BRI II Lt. 5 Jl. Jend.Sudirman Kav. 44 – 46 Jakarta. Sedangkan kantor cabang yang berada di Purwokerto terletak di Glempang, Bancarkembar, Purwokerto Utara juga mempunyai 4 kantor cabang pembantu yaitu Kantor Cabang Ajibarang yang berada di Jl. Raya Pancasan RT 02 RW 01 Banyumas, Kantor Cabang Purbalingga yang berada di Jl. MT. Haryono No.45 Purbalingga. Kantor Cabang Cilacap yang berada di Jl. Gatot Subroto No.59 Cilacap dan Kantor Cabang Kebumen yang berada di Jl. A. Yani No.37 Kebumen.

BRI Syariah KCP Ajibarang merupakan satu di antara 4 Kantor Cabang Pembantu yang membantu kegiatan operasional Kantor Cabang Purwokerto di Ajibarang dan sekitarnya. BRI Syariah KCP Ajibarang sama halnya dengan perusahaan lain atau bank lain yang memiliki budaya organisasi atau yang biasa disebut dengan budaya kerja dalam menjalankan

kegiatan operasionalnya. Budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara satu orang dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial.³

Budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan. Tanpa ukuran yang valid dan reliabel dari aspek kritis budaya organisasi, maka pernyataan tentang dampak budaya pada kinerja akan terus berdasarkan pada spekulasi, observasi personal dan studi kasus.⁴ Budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap pengaruh karyawan sebagai sumber daya manusia terhadap pekerjaannya, selain itu budaya organisasi juga menghilangkan kemungkinan karyawan bekerja atas dasar kemauannya sendiri.⁵ BRI Syariah memiliki budaya kerja yang harus diterapkan oleh semua karyawan BRI Syariah. Budaya kerja tersebut dikemas dalam kata “PASTI OKE” yang menjadi jargon BRI Syariah dan selalu menjadi penyemangat karyawan BRI Syariah sebelum melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari di kantor. Jargon “PASTI OKE” merupakan kependekan dari tujuh sifat yang harus diterapkan bagi karyawan BRI Syariah. Ketujuh sifat tersebut yaitu :

1. Profesional, karyawan BRI Syariah dituntut untuk bersungguh-sungguh dalam melakukan tugas sesuai dengan standar teknis dan etika yang telah ditetapkan.

³Kreitner dan Kinicki (1995: 532) dalam Enrico Maramis, *Kepemimpinan Budaya Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado*, (Manado: Jurnal EMBA, 2013), hlm. 956.

⁴Marcoulides dan Heck (1993) dalam Ida Ayu Brahmasari, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, (Surabaya: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 2008), hlm. 125.

⁵Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hlm. 9-10.

2. Antusias, karyawan BRI Syariah diharapkan selalu semangat dan terdorong untuk berperan aktif dan mendalam dalam setiap aktivitasnya.
3. Penghargaan SDM, menempatkan dan menghargai karyawan sebagai modal utama perusahaan dengan menjalankan upaya-upaya optimal mulai perencanaan, perekrutan, pengembangan, dan pemberdayaan SDM yang berkualitas serta memperlakukannya baik sebagai individu maupun kelompok berdasarkan saling percaya, adil, terbuka, dan menghargai.
4. Tawakal, optimis yang diawali dengan doa yang dimanifestasikan melalui upaya yang sungguh-sungguh serta diakhiri dengan kaikhlasan atas hasil yang dicapai.
5. Integritas, kesesuaian antara kata dan perbuatan dalam menerapkan etika kerja, nilai-nilai, kebijakan, dan peraturan-peraturan organisasi secara konsisten sehingga dapat dipercaya dan senantiasa memegang teguh etika profesi dan bisnis meskipun dalam keadaan yang sulit untuk melakukannya.
6. Orientasi Bisnis, tanggap terhadap perubahan dan peluang, selalu berpikir dan berbuat untuk menghasilkan nilai tambah dalam setiap pekerjaannya.
7. Kepuasan Pelanggan, memiliki kesadaran sikap serta tindakan yang bertujuan memuaskan pelanggan eksternal dan internal di lingkungan pelanggan.

Dari budaya kerja di atas, menuntut karyawan BRI Syariah untuk senantiasa patuh terhadap budaya kerja tersebut dan diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja dan karyawan termotivasi untuk terus bekerja dengan sepenuh hati menjaga amanah nasabah yang telah mempercayakan solusi keuangannya kepada BRI Syariah. Jika karyawan melakukan 7 budaya kerja tersebut, bukan tidak mungkin profitabilitas perbankan naik kemudian berimbas pada disiplin kerja karyawan BRI Syariah yang mampu bertanggungjawab dan menjalankan tugasnya dengan baik. Tidak dipungkiri

bahwa disiplin kerja dan motivasi dapat disamakan antara keduanya karena dengan karyawan meningkatkan disiplin kerja dan kemudian mendapatkan penghargaan akan menjadi motivasi tersendiri ketika ada penghargaan lain yang didapatkan oleh karyawan di setiap pekerjaan yang dilakukannya untuk meningkatkan laba perusahaan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.⁶ Kedisiplinan adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.⁷ Maka dapat dikatakan disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan, *prestise*, dan sebagainya.⁸ Peran motivasi tak kalah pentingnya dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia, perannya membuat karyawan untuk bertindak atau berperilaku dalam bekerja sampai pada tujuan yang telah ditentukan. Kekuatan motivasi yang ada dalam diri seseorang bisa ditimbulkan oleh dorongan karena perbuatan dan motivasi yang ditimbulkan dalam dirinya atau motivasi yang ditimbulkan dari hakiki.⁹ Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja

⁶Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hlm. 126.

⁷Veitzal Rivai (2004: 444) dalam Arief Budi Santoso, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Panin Bank Cabang Pondok Indah*, (Jakarta: Jurnal Kreatif, 2018), hlm. 3.

⁸Sastrohadiwiryono (2005: 266) dalam Enrico Maramis, *Kepemimpinan Budaya Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado*, (Manado: Jurnal EMBA, 2013), hlm. 956.

⁹Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hlm. 79-80.

atau budaya organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi.¹⁰

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Setiap pemimpin dituntut mampu mempengaruhi dan mengarahkan karyawan mencapai tujuan sesuai kebijakan kepemimpinannya. Oleh karena itu, pemimpin harus berperilaku bijak dalam memimpin agar visi, misi, dan tujuan organisasi di bawah kepemimpinannya berhasil mencapai sasaran.¹¹ Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.¹² Dari teori tersebut, kepemimpinan sangat berpengaruh dalam hal meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang optimal.

Dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW sama artinya yang terkandung dalam perkataan “amir” atau pengusaha. Oleh karena itu kedua istilah dalam Bahasa Indonesia disebut sebagai pemimpin formal. Selain kata khalifah disebut juga Ulil Amri yang satu akar dengan kata Amri sebagaimana di atas. Kata Ulil Amri berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi:

IAIN PURWOKERTO

¹⁰ Ida Ayu Brahmawati, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, (Surabaya: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 2008), hlm. 125.

¹¹ Gatot Suradji dan Engelbertus Martono, *Ilmu dan Seni Kepemimpinan*, (Bandung: Pustaka Reka Cipta, 2014), hlm. 223.

¹² Ida Ayu Brahmawati, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, (Surabaya: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 2008), hlm. 125.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا.

Artinya : *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*¹³

Saat ini BRI Syariah KCP Ajibarang dipimpin oleh Riyan Wibowo sejak bulan April 2018, setelah sebelumnya dipimpin oleh Adriyanto. Kepemimpinan yang dijalankan oleh Pak Bowo dapat dikatakan berhasil karena beliau sangat menjaga komunikasi antar tim dan sangat memperhatikan proses kerja dari masing-masing karyawan yang dipimpinnya. Tak henti-hentinya beliau menyampaikan banyak motivasi dan penyemangat pada saat *briefing* pagi dilaksanakan. Belum lama menjabat sebagai pincapem atau kurang lebih 8 (delapan) bulan beliau menjabat, pada awal tahun BRI Syariah KCP Ajibarang dikabarkan menjadi kantor cabang pembantu terbaik setelah mengalahkan ketiga pesaingnya. Walaupun sesama kantor cabang pembantu tetapi tetap ada persaingan demi kemajuan masing-masing kantor cabang pembantu.

Dari prestasi yang didapatkannya tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti variabel-variabel di atas untuk diketahui variabel mana saja yang berhubungan terhadap kinerja karyawan sehingga memicu kemajuan prestasi BRI Syariah KCP Ajibarang dibanding dengan kantor cabang pembantu lainnya. Sehingga peneliti membuat penelitian yang berjudul “HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA SYARIAH (Studi Kasus pada BRI Syariah KCP Ajibarang)”.

¹³Departemen Agama Republik Indonesia *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Diponegoro, Bandung, 2010, hlm. 80.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KCP Ajibarang?
2. Apakah terdapat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KCP Ajibarang?
3. Apakah terdapat hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KCP Ajibarang?
4. Apakah terdapat hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KCP Ajibarang?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka dapat ditetapkan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KCP Ajibarang.
2. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KCP Ajibarang.
3. Untuk mengetahui hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KCP Ajibarang.
4. Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah KCP Ajibarang.

Dari penelitian dan penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Sebagai suatu penelitian kausatif, pada dasarnya hasil penelitian ini lebih banyak tertuju pada bidang praktis, dalam hal ini adalah manajemen sumber daya manusia. Metode dan model analisis dalam penelitian ini, dilakukan terhadap variabel-variabel budaya organisasi, disiplin kerja,

motivasi, dan kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan BRI Syariah KCP Ajibarang. Penelitian diharapkan bermanfaat untuk menganalisis dan mengevaluasi kinerja karyawan BRI Syariah KCP Ajibarang untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Manfaat Akademis

Berguna sebagai bahan pertimbangan dan informasi bagi peneliti lain yang berkaitan dengan penelitian ini. Diharapkan pula penelitian ini dapat memberikan teoritis dalam menganalisis dan mengevaluasi kinerja karyawan BRI Syariah, dalam meningkatkan kinerjanya. Selain itu, penelitian ini dapat menambah wawasan dan kepustakaan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.



BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diperoleh dari penelitian yang berjudul Hubungan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan (Studi Kasus pada Bank BRI Syariah KCP Ajibarang) adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial budaya organisasi tidak berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KCP Ajibarang. Hal ini diperoleh dari nilai koefisien korelasi sebesar $-0,325$ dan nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,256 > 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Secara parsial disiplin kerja tidak berhubungan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KCP Ajibarang. Hal ini diperoleh dari nilai koefisien korelasi sebesar $0,128$ dan nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,664 > 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berhubungan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi berhubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah KCP Ajibarang. Hal ini diperoleh dari nilai koefisien korelasi sebesar $0,321$ dan nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,263 > 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kepemimpinan berhubungan positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada BRI Syariah KCP Ajibarang. Hal ini diperoleh dari nilai koefisien korelasi sebesar $0,450$ dan nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,107 > 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berhubungan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang dilakukan, peneliti memberikan masukan:

1. Bagi Lembaga Keuangan

Bagi karyawan BRI Syariah KCP Ajibarang, diharapkan dapat mengamalkan budaya organisasi sepenuhnya. Dari segi disiplin kerja diharapkan dapat lebih meningkatkan kembali disiplin kerja baik dalam kehadiran maupun dalam memenuhi target pekerjaan agar BRI Syariah KCP Ajibarang semakin maju lagi dari sebelumnya. Dari segi motivasi, sebaiknya Pemimpin maupun rekan kerja saling memotivasi agar tujuan organisasi lebih mudah tercapai. Dari segi kepemimpinan, sebaiknya pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan selain menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis juga diselingi dengan gaya kepemimpinan otoriter agar lebih tegas dalam pengambilan keputusan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya agar lebih tepat lagi dalam mengamati sebuah masalah pada suatu hal yang akan diteliti. Pastikan alat analisis yang dipakai sejalan dengan jumlah responden dan faktor pendukung lainnya agar hasil penelitian sesuai dengan yang diharapkan.

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis – Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Pascasarjana Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Dahlan, Ahmad. 2010. *Pengantar Ekonomi Islam*. Purwokerto: STAIN Press.
- Dahlan, Ahmad. 2012. *Bank Syariah: Teoritik, Praktik, Kritik*. Yogyakarta: Teras.
- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1992. *Perilaku dalam Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Departemen Agama Republik Indonesia. 2010. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: Diponegoro.
- Djanaid, Djanalis. 2001. *Kepemimpinan Teori dan Praktek*. Malang: Indonesia Multi.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Gibson. 1997. *Organisasi Perilaku-Struktur-Proses, Buku Jilid II Edisi ke Delapan*. Jakarta: PT. Binarupa Aksara.
- Hartono, Jogyanto. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, Syahril. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bandara Internasional Sultan Aji Muhammad Sulaiman*, Jurnal Benefita 1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2001. *Evaluasi Kinerja Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan* Cetakan ke Tujuh. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maramis, Enrico. 2013. *Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado*. Jurnal EMBA Vol. 1 Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ndraha, Taliziduhu. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nimran, Umar. 1999. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT. Cipta Media.
- Ruky, Ahmad. 2004. *Sistem Manajemen Kerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Santoso, Arief Budi. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Panin Bank Cabang Pondok Indah*. Jakarta: Jurnal Kreatif.
- Santoso, Singgih. 2014. *Statistik Non Parametrik Edisi Revisi*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&I*, Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Suradji, Gatot dan Engelbertus Martono. 2014. *Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Bandung: Pustaka Reka Cipta.
- Tanzeh, Ahmad. 2009. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras.
- Taurisa, Chaterina Melina. 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro.

- Tika, Moh Pandu Pabundu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyuni, Nyowani Tri. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Karya Mugi Santoso Trenggalek dan BPRS Tanmiya Kediri*. Tulungagung: FEBI IAIN.
- Wijaya, Tanto dan Fransisca Andreani. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*. Jurnal AGORA Vol. 3 Universitas Kristen Petra Surabaya.

