

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK  
PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TIMUR TBK (BANK JATIM  
SYARIAH) KANTOR CABANG SURABAYA**

**Fina Nafhatul Ithri**

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya  
Email : [finaitthri@mhs.unesa.ac.id](mailto:finaitthri@mhs.unesa.ac.id)

**Hendry Cahyono**

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya  
Email : [hendrycahyono@unesa.ac.id](mailto:hendrycahyono@unesa.ac.id)

**Abstrak**

*Persaingan BUS (Bank Umum Syariah) yang semakin ketat menuntut pihak instansi atau perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan yakni dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan juga terciptanya kerjasama yang baik antar anggota organisasi. Jenis Penelitian ini adalah asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan aktif di Bank Jatim Syariah Kantor Cabang Surabaya. Analisis Data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan Analisis Jalur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan serta variabel gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan islami terdapat pengaruh yang simultan terhadap variabel kinerja karyawan.*

**Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Islami dan Kinerja**

**Abstract**

*BUS (Bank Umum Syariah) competition is increasingly competitive which requires the company to improving the employees performance. To improving the employees performance by creating a pleasant working environment and also creation of good cooperation between members of the organization. The type of this research is an associative that used a quantitative approach. The sample was taken amount of 50 active employees at Bank Jatim Syariah, Surabaya branch office. The analysis data in this research used classical assumption test, hypothesis test, and path analysis. The result of this research indicate that there is a significant influence between organizational culture to employee performance and Islamic leadership style to employee performance. And then, on the variables of organizational culture and style of Islamic leadership has simultaneous influence on employee performance.*

**Keywords: Organizational Culture, Islamic Leadership and Performance.**

## 1. PENDAHULUAN

Persaingan yang terjadi antar BUS (Bank Umum Syariah) Saat ini menunjukkan bahwa perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja dan produktivitasnya. Dalam kegiatan perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kemampuan SDM atau karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Oktavia, 2017). Mangkumanegara dalam Karsono Dkk (2017) mengemukakan bahwa meningkatnya suatu kinerja dalam perusahaan dapat dilihat dan ditentukan berdasarkan kinerja karyawannya. Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Karyawan merupakan suatu aset terpenting dalam suatu organisasi, karena karyawan memiliki bakat dan kemampuan serta memiliki kreatifitas yang sangat dibutuhkan organisasi dalam mencapai tujuan. Melihat ketatnya persaingan antar perusahaan saat ini, karyawan diharapkan dapat memiliki komitmen yang besar terhadap organisasi agar dapat mencapai kinerja yang optimal untuk terus memajukan organisasi (Fauzan dan Fatiyah, 2017). Pendapat lain dikemukakan oleh Rahayu dan Cahyono (2018) bahwa kualitas dari sumber daya manusia atau karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dalam pencapaian kerja dari tiap-tiap individu dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Ariyani (2016) dalam suatu organisasi sangat memerlukan adanya suatu koordinasi dan komunikasi yang baik agar dalam lingkup organisasi itu sendiri dapat bekerja sesuai dengan tanggungjawab dari setiap individu. Ketika dalam suatu organisasi tidak adanya koordinasi, maka sangat sulit bagi perusahaan atau instansi tersebut dapat berjalan dengan baik. Dalam hal ini koordinasi dapat dilakukan dengan saling menjalin komunikasi yang baik antara sesama karyawan serta karyawan dengan pemimpin dalam perusahaan atau instansi tersebut.

Budaya Organisasi menjadi faktor pertama yang diduga dapat menciptakan suatu kinerja karyawan yang baik. Budaya Organisasi cenderung diciptakan oleh seluruh anggota dalam organisasi itu sendiri, ketika budaya tersebut dapat berkembang dengan baik maka terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan (Fauzan dan Fatiyah, 2017). Organisasi sendiri menjadi salah satu perantara dalam mencapai tujuan perusahaan, karena didalam suatu organisasi terdapat bergabai karakter individu yang berbeda-beda. Dari keanekaragaman tersebut harus dapat diolah dan diserasikan agar menjadi suatu kesatuan dan keselarasan. McShane dan Von Glinow dalam Mashudi (2014) mengatakan bahwa budaya merupakan pola dasar nilai dan asumsi bersama yang mengatur tatacara karyawan dalam bertindak atas masalah dan peluang dalam sebuah organisasi, budaya organisasi yang kuat memiliki potensi meningkatkan kinerja, dan sebaliknya bila budaya organisasinya

lemah mengakibatkan kinerja menurun. Dalam perspektif Islam, tujuan didirikannya suatu organisasi harus sejalan dengan tujuan hidup manusia sebagai khalifah Allah di bumi (Firdaus, 2018).

Faktor Kedua yang diduga dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah Gaya Kepemimpinan Islami. Pemimpin merupakan orang yang dapat memberikan visi dan misi dalam suatu organisasi. Selain itu, pemimpin juga merupakan faktor penentu dalam sukses atau tidaknya suatu organisasi. Seorang pemimpin dikatakan sukses ketika mampu mengelola instansinya untuk mengantisipasi dan sanggup membawa kepada tujuan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Sejarah teori kepemimpinan menjelaskan bahwa kepemimpinan terbaik adalah model kepemimpinan yang dicontohkan dalam agama islam. Model kepemimpinan yang disebut sebagai *Prophetic leadership* contoh nyatanya adalah manusia teragung sepanjang sejarah kemanusiaan yaitu Rasullullah SAW (Harahap, 2016). Ahmad dalam Aziz Dkk (2014) mengemukakan bahwa kepemimpinan dalam bahasa Arab disebut dengan khilafah. Kepemimpinan Islam dalam suatu organisasi didapatkan berdasarkan sumber-sumber Islami yang kemudian diaplikasikan dalam organisasi melalui kepercayaan dan praktek secara Islami berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah.

Tasmara dalam Adiba (2018) mengemukakan bahwa seorang pemimpin yang berbasis spiritual akan beranggapan bahwa dunia merupakan suatu perjalanan dalam menanam benih-benih kebaikan yang nantinya akan dipanen di akhirat. Pendapat lain dikemukakan oleh Wijayanti dan Meftahudin (2016) bahwa dalam suatu kepemimpinan, seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Bank syariah merupakan bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip - prinsip syariah Islam, maksudnya adalah bank yang dalam operasinya mengikuti dan berlandaskan ketentuan-ketentuan syariah Islam. Khususnya yang menyangkut dengan tata cara bermuamalah dalam Islam. Oleh karena itu, sangatlah penting sebuah konsep gaya kepemimpinan islam dalam organisasi perbankan yang telah mengamalkan prinsip dasar syariah atau hukum islam dalam mencapai tantangan organisasi, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dalam setiap karyawannya (Tumimbang, Dkk, 2017).

Provinsi Jawa Timur merupakan provinsi terbesar kedua setelah DKI Jakarta yang merupakan ibu kota negara Indonesia. Kota Surabaya merupakan ibu kota Jawa Timur yang telah berkembang menjadi kota metropolis seperti kota Jakarta sampai saat ini (Cahyono, 2016). Bank Jatim Syariah merupakan unit usaha dari Bank Jatim. Bank Jatim sendiri merupakan sebuah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) milik Provinsi Jawa Timur dan juga menjadi BPD terbaik di Provinsi Jawa Timur (Website Bank Jatim). Untuk dapat mencapai prestasi yang

lebih tinggi lagi maka Bank Jatim Syariah dituntut untuk terus meningkatkan kinerja bank agar dapat mencapai tujuan organisasi.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif yang artinya terdapat hubungan atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya yang berjumlah 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yakni menggunakan teknik sampling jenuh yang artinya seluruh jumlah anggota populasi pada suatu penelitian digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode wawancara, observasi dan penyebaran kuisisioner pada responden. Adapun dalam pengujian data pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 16.0 yang terdiri dari uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan Analisis jalur.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari hasil Uji Koefisien Determinasi pada penelitian ini yang digunakan untuk mengetahui berapa persenkah pengaruh yang diberikan oleh Variabel Bebas (X) terhadap Variabel Terikat (Y). Hasil Uji Koefisien Determinasi yang telah dilakukan melalui program SPSS versi 16 menunjukkan bahwa nilai R Square yakni 0.256 atau 25,6%. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif secara simultan antara Variabel Bebas (X) terhadap Variabel Terikat (Y).

### Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan hasil uji pada analisis jalur yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16. Diketahui bahwa nilai  $P_{yx_1}$  sebesar 289 sedangkan untuk nilai  $P_{yx_2}$  sebesar 310.

Dengan menggunakan persamaan:

$$R^2_{yx_2} = (P_{yx_1})(r_{yx_1}) + (P_{yx_2})(r_{yx_2})$$

1. Nilai pada  $P_{yx_1}$  sebesar 0.289 sedangkan nilai pada  $r_{yx_1}$  yakni 0.420, selanjutnya nilai dari  $P_{yx_1}$  dan  $r_{yx_1}$  akan dijumlahkan dan mendapatkan

hasil 0.12128 atau 12,138 %. Jadi dapat terlihat jelas bahwa kontribusi pada variabel X1 terhadap variabel Y yakni sebesar 12,138 %.

2. Nilai pada  $P_{yx_2}$  sebesar 0.310 sedangkan nilai pada  $r_{yx_2}$  yakni 0.432, selanjutnya nilai dari  $P_{yx_2}$  dan  $r_{yx_2}$  akan dijumlahkan dan mendapatkan hasil 0.13392 atau 13,392%. Jadi dapat terlihat jelas bahwa kontribusi pada variabel X2 terhadap variabel Y yakni sebesar 13,392 %.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya, dapat terlihat dari uji t yang telah dilakukan. Hasil dari uji t menjelaskan bahwa nilai t hitungnya adalah 2.085 sedangkan untuk nilai t tabel adalah 2.012 yang artinya nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Adapun untuk nilai signifikansinya yakni 0.043 yang artinya lebih  $\leq 0.05$ . Dapat diperkuat lagi dengan melihat besaran kontribusi yang diberikan oleh variabel X1 terhadap variabel Y. Hasil dari uji *Path Analysis* pada penelitian ini bahwa diperoleh kontribusi sebesar 0.12128 atau 12,138%.

Uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat persamaan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andino dan Novandjaja, hasil penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Pusat Surabaya. Senada dengan pendapat yang diutarakan oleh Fatiyah dan Fauzan pada tahun 2017 yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik dapat diciptakan oleh anggota dalam organisasi itu sendiri, yang nantinya akan menimbulkan suatu suasana lingkungan yang nyaman dan lebih baik. Dari pernyataan tersebut mengatakan bahwa budaya organisasi cenderung memiliki hubungan dengan meningkat atau tidaknya suatu kinerja karyawan dalam organisasi di perusahaan atau instansi. Pernyataan lain yang diutarakan oleh Sutrisno (2017) bahwa budaya organisasi diibaratkan seperti suatu kekuatan sosial yang tidak terlihat dalam suatu organisasi dalam perusahaan atau instansi. Budaya organisasi disisi lain dapat menjadi alat penggerak bagi anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja, budaya organisasi juga dapat menjadi tolak ukur dalam meningkat atau tidaknya kinerja karyawan dalam perusahaan. Karena pada hakikatnya budaya organisasi yang baik dapat menciptakan dan memberikan hasil kerja yang baik pula begitupun sebaliknya, ketika budaya organisasi tidak baik atau tidak beraturan dapat berimbas kepada kinerja karyawan yang tentunya juga tidak beraturan.

Menurunnya kinerja karyawan dapat berdampak buruk pada perusahaan itu sendiri. Dari semua hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya dapat dilihat dari hasil uji t yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 16. Hasil dari uji t pada variabel X2 terhadap Y adalah dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang terdapat pada X2 yakni 0.030 yang artinya lebih kecil dari nilai tingkat kepercayaan yakni 0.05, selanjutnya untuk hasil dari nilai t hitung sebesar 2.235 yang artinya lebih besar dari nilai t tabel yakni 2.012, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel X2 atau berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Dapat diperkuat lagi dengan melihat besaran kontribusi yang diberikan oleh variabel X2 terhadap variabel Y. Hasil dari uji *Path Analysis* pada penelitian ini bahwa diperoleh kontribusi sebesar 0.13392 atau 13,392%.

Uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, yang artinya adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini serupa dengan beberapa penelitian sebelumnya yang juga menggunakan variabel yang sama. Salah satunya yakni penelitian yang dilakukan oleh Harahap pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk KCP Sukaramai Medan”. Pemimpin merupakan seseorang yang mampu menciptakan visi, misi dalam suatu organisasi. Pemimpin juga merupakan faktor utama dalam menentukan sukses atau tidak suatu organisasi, tentunya suatu organisasi dapat dikatakan sukses apabila seorang pemimpin tersebut dapat mengayomi anggotanya, juga mampu mengelola dan menjalankannya sesuai tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang tidak sebentar. Pendapat dari Fauzan dan Fatiyah (2017) menunjukkan bahwa peran seorang pemimpin selain mampu mengayomi anggotanya, seorang pemimpi juga diharapkan dapat menyalurkan ilmu dan pengalamannya kepada anggotanya. Penguatan dari pendapat Bintaro dan Daryanto (2017) bahwa adanya efektifitas gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang baik adalah ketika seorang pemimpin tersebut dapat membaca situasi yang dihadapi setiap saat. Komunikasi yang baik antara pemimpin dengan karyawan juga sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Dari hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh yang

positif terhadap gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

### **Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan**

Tujuan dari penelitian ini salah satunya adalah untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya berpengaruh secara bersama-sama atau tidak. Berdasarkan Hasil dari Uji F menjelaskan bahwa nilai signifikansinya adalah 0.001 yakni lebih kecil dari 0.05, sedangkan untuk nilai f tabel diperoleh nilai sebesar 8.078 yakni lebih besar dari nilai f hitung yaitu 3.23. Jadi, hasil dari uji f pada penelitian ini dapat dikatakan berpengaruh secara simultan atau bersama-sama dalam variabel X1 dan X2 terhadap Y.

Uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang simultan antara ketiga variabel tersebut.

Adapun dalam penelitian-penelitian sebelumnya masih dapat dikatakan minim sekali yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi dapat dilihat kembali pada pembahasan pada hipotesis 1 dan 2 dapat dikaitkan bahwa. Budaya organisasi dan Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan memang memiliki keterkaitan yang kuat. Budaya Organisasi tidak akan dapat diciptakan tanpa seorang pemimpin yang tentunya diikuti oleh anggota organisasinya. Jadi sangat jelas sekali bahwa seorang pemimpin yang baik sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Adapun dalam menilai apakah perusahaan tersebut dapat dikatakan sukses atau tidaknya dapat dilihat dari kinerja karyawan perusahaan tersebut. Meningkatkan atau tidaknya kinerja karyawan dapat berdampak pada kehidupan perusahaan. Jadi, dapat dikatakan bahwa memang budaya organisasi, gaya kepemimpinan islami dan kinerja karyawan memiliki keterkaitan dan saling berpengaruh satu sama lain.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan Hasil Uji Hipotesis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa. Satu, terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya. Hal tersebut menjelaskan bahwa ketika budaya dalam suatu organisasi telah terlaksana dengan baik maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Islami terhadap

Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya. Dalam hal ini menjelaskan bahwa seorang pemimpin dapat dikatakan sebagai salah satu faktor penentu sukses atau tidaknya suatu organisasi, organisasi yang sukses pasti terdapat kinerja karyawan yang selalu meningkat. Ketiga, terdapat pengaruh yang simultan antara Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya. Dari Hasil tersebut sangat jelas sekali bahwa  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  memiliki keterkaitan satu sama lain yang apabila diterapkan dan dilaksanakan dengan maksimal maka akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

## 5. REFERENSI

- Adiba, M.E. 2018. Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo. *Al - Uqud: Journal of Islamic Economics*. 2 (1): 60-80.
- Ariyani, R.I. *etc.* 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Medicoeticoilegal dan Manajemen Rumah Sakit*. 5 (2): 1-7.
- Aziz, R dan Shofawati, A. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islami terhadap Motivasi Kerja Islami pada UMKM Kulit Magetan. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori & Terapan*. 1 (6): 393-409.
- Bintaro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Malang: Penerbit Gava Media.
- Cahyono, H. 2016. Pengaruh Tenaga Kerja Sektoral di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Media Trend*. 7 (2): 28-42.
- Fauzan, M.O & Fathiya. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengawas terhadap Motivasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Batang Hari Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains*. 2 (2): 183-195.
- Firdaus, A. 2018. Mengembangkan Siklus Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kemaslahatan. *Al - Uqud: Journal of Islamic Economics*. 2 (1): 94-120. 1-7.
- Harahap, S. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. *Human Falah: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. 3 (2): 243-270.
- Karsono. *etc.* 2017. Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI DAOP 5 Purwokerto. *The Indonesian Journal of Public Administration*. 3 (1): 87-100.



- Mashudi. 2014. Antecedent of Employee Performance at Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*. 1 (2): 139-156.
- Oktavia, S. 2014. Analisis Faktpr-Faktor Organisasi Islam terhadap Kinerja Perusahaan. *Media Riset Akuntansi*. 4 (1): 50-65.
- Profil Perusahaan Bank Jatim. [www.bankjatim.co.id](http://www.bankjatim.co.id)
- Rahayu, F. dan Cahyono, H. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam*. 1 (2): 38-45.
- Sutrisno, Edy. 2007. Budaya Organisasi. Surabaya Prenadamedia Group.
- Tumimbang, A.M.M. Areros, W. Pio, R.J. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Manado. *E-Journal Universitas Sam Ratulangi*. 1 (2): 1-9.
- Wijayanti, R. dan Meftahudin. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating. *Jurnal PPKM III*. 1 (2): 185-192.