

**PENGARUH BUDAYA KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KC PALOPO
DENGAN KEPEMIMPINAN ETIS SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

NURFADILAH

20 0402 0137

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

**PENGARUH BUDAYA KERJA ISLAMI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA KC PALOPO
DENGAN KEPEMIMPINAN ETIS SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

NURFADILAH
20 0402 0137

Pembimbing:

Dr. Ishak, S.E.I., M.E.I.

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurfadilah
Nim : 20 0402 0137
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 20 Februari 2025

Yang membuat pernyataan,



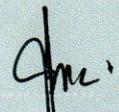
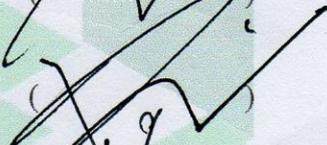
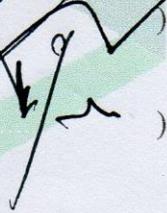
Nurfadilah
NIM. 20 0402 0137

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Budaya Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palopo dengan Kepemimpinan Etis sebagai Variabel Mediasi yang ditulis oleh Nurfadilah Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2004020137, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Rabu, tanggal 5 Februari 2025 Miladiyah bertepatan dengan 6 Sya'ban 1446 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Palopo, 10 Februari 2025

TIM PENGUJI

- | | | |
|--|-------------------|---|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Dr. H. Muh. Rasbi, S.E., M.M. | Penguji I | () |
| 4. Muhammad Ilyas, A.Ag., M.A. | Penguji II | () |
| 5. Dr. Ishak, S.E.I., M.E.I | Pembimbing | () |

Mengetahui:

Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
NIP 198201242009012006

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah



Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.
NIP 198912072019031005

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا وَمَوْلَانَا
مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ، أَمَّا بَعْدُ.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. Yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Dengan Kepemimpinan Etis Sebagai Variabel Mediasi” setelah melalui proses yang panjang.

Sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, Kepada para keluarga, sahabat dan para pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dalam program studi Perbankan Syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan berkat berbagai macam bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta, Ayahanda Darmis dan Ibunda Hafifa perempuan hebat yang menjadi alasan saya untuk terus semangat. Saya persembahkan karya tulis sederhana ini untuk mama. Terimakasih sudah

melahirkan, merawat, dan membesarkan saya dengan penuh kasih sayang, cinta yang tulus, doa yang tiada henti, terimah kasih atas perjuangan dan kerja keras demi anaknya, serta menjadi tulang punggung keluarga. Terimah kasih juga mama sudah menjalankan dua peran yaitu menjadi papa dan mama. Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, Dr. Munir Yusuf, S.Ag., M.Pd. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Masruddin, M.Hum. selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI. selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Dr. Fasiha, S.E.I., M.EI. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Muzayyana Jabani, ST., MM. selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Muh. Ilyas, S.Ag., M.A. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Edi Indra Setiawan S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Perbankan Syari'ah di IAIN Palopo, Umar, S.E., M.S.E. selaku Sekertaris Prodi Perbankan Syari'ah dan beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Dr. Ishak, S.E.I., M.E.I. selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.

5. Dr. H. Muh. Rasbi, S.,E., M.M. selaku penguji I dan Muhammad Ilyas, S.Ag., M.A. selaku penguji II yang telah banyak memberi arahan untuk menyelesaikan skripsi.
6. Andi Farhami Lahila M., S.E.,Sy., M.E.Sy. selaku Dosen Penasehat Akademik.
7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Abu Bakar, S.Pd.I., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pemahaman skripsi ini.
9. Para pegawai BSI KC Palopo yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
10. Kepada seluruh keluarga dari pihak mama terimah kasih banyak atas semangat dan motivasi kalian kepada saya.
11. Kepada sepupu saya tercinta Muhammad Rivki Arivandi dan Putri Indah Sari yang saya sayangi layaknya saudara kandung sendiri. Terimah kasih selalu ada dan paham apapun keadaan saya. Terimah kasih juga atas kasih sayang, cinta, kepedulian, dan batuan kepada saya selama ini.
12. Mahasiswa FEBI IAIN Palopo yang telah bekerja sama dengan penulis dalam penyelesaian penelitian ini.

13. Kepada semua teman-teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah IAIN Palopo angkatan 2020 (khususnya kelas F), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

14. Kepada teman-teman saya yaitu: Dwi Yanti, Salsabila Aryana Sukri, Nurul Fauziah Imran, Wirna, magfirah, yang telah membantu selama bimbingan.

Semoga segala bantuan, motivasi, dorongan, kerja sama, dan amal bakti yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal ibadah dan mendapat balasan yang layak di sisi Allah swt. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi terdapat banyak kekurangan dan kesalahan, olehnya kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bernilai manfaat bagi pihak-pihak yang memerlukan, khususnya dapat menuntun ke arah jalan yang baik dan benar, *aamiin aamiin yaa rabbal alaamiin*.

Palopo, 15 November 2024

NURFADILAH

NIM:2004020137

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ža	Ž	Zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka

ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fatḥah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>ḍammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيّ	<i>fatḥah dan yā'</i>	ai	a dan i
اَوّ	<i>fatḥah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَّلَ : *hauḷa*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... اِ... يَ	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
اِ... يِ	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
اُ... يُو	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَات : māta
 رَمَى : rāmā
 قِيلَ : qīla
 يَمُوتُ : yamūtu

4. Tā marbūtah

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*
 الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fādilah*
 الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*
 نَجَّيْنَا : *najjainā*
 الْحَقُّ : *al-haqq*
 نُعِمُّ : *nu'ima*
 عَدُوُّ

: 'aduwwun

Jika huruf ع ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (عِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi ī.

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)
عَرَبِيٌّ : 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ل (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : al-syamsu (bukan asy-syamsu)
الزَّلْزَلَةُ : al-zalzalāh (bukan az-zalzalāh)
الفَلْسَفَةُ : al-falsafah
الْبِلَادُ : al-bilādu

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : ta'murūna
النَّوْعُ : al-nau'
شَيْءٌ : syai'un
أُمِرْتُ : umirtu

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah

atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī
Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. *Lafz al-Jalālah*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ بِاللَّهِ
dīnullāh *billāh*

Adapun *tā'marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fī rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl
Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan
Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū(bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)
Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT.	= <i>Subhanahu Wa Ta'ala</i>
SAW.	= <i>Sallallahu 'Alaihi Wasallam</i>
AS	= <i>'Alaihi Al-Salam</i>
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	= Wafat Tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	ix
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR AYAT	xvii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
ABSTRAK	xx
BAB I PENDADULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI	11
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	11
B. Landasan Teori.....	15
C. Kerangka Pikir	36
D. Hipotesis Penelitian	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	39
C. Populasi dan Sampel	39
D. Defisini Operasional Variabel.....	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
F. Teknik Analisis Data.....	44

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
	A. Hasil Penelitian	51
	B. Pembahasan.....	67
BAB V	PENUTUP	70
	A. Simpulan	70
	B. Saran.....	71
	DAFTAR PUSTAKA	72
	LAMPIRAN	

DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat Q.S At-Taubah/9:105	4
Kutipan Ayat Q.S An Nisa/4:58.....	33

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional	40
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responder Berdasarkan Usia	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja Islam.....	58
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Etis.....	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastitas	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial	63
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Variabel Media Menggunakan MRA	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Bebas	66
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Mediasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tren Pertumbuhan Bus dan USS di Indonesia.....	2
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BSI KC Palopo.....	53

ABSTRAK

Nurfadilah, 2025. *“Pengaruh Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palopo Dengan Kepemimpinan Etis Sebagai Variabel Mediasi”*. Skripsi program studi perbankan syariah, fakultas ekonomi dan bisnis Islam institute agama Islam negeri palopo. Dibimbing oleh Ishak.

Skripsi ini membahas tentang Pengaruh Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palopo Dengan Kepemimpinan Etis Sebagai Variabel Mediasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengaruh budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia dengan kepemimpinan etis sebagai variabel mediasi. Variabel X dalam penelitian ini adalah budaya kerja Islami, sedangkan variabel Y adalah kinerja karyawan yang dikur berdasarkan produktivitas dan kualitas kerja. Kepemimpinan etis sebagai variabel Z berfungsi sebagai mediator yang mempengaruhi hubungan antar budaya kerja Islami dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui pembagian kuesioner kepada 30 karyawan BSI KC palopo. Analisis data yang digunakan adalah teknik regresi linear berganda dengan variable Moderating Multiple Regression Analisis (MRA), metode atau cara ini dilaksanakan dengan uji interaksi yaitu dengan menambahkan variable perkalian antara variable bebas dengan variabel moderasinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kepemimpinan etis berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan tersebut. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen bank untuk menerapkan budaya kerja Islami dan memperkuat kepemimpinan etis guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Budaya Kerja Islami, Kinerja Karyawan, Kepemimpinan Etis, Mediasi, Bank Syariah Indonesia

ABSTRAK

Nurfadilah, 2025. *"The Influence of Islamic Work Culture on the Performance of Bank Syariah Indonesia Employees with Ethical Leadership as a Mediating Variable". Thesis of Islamic Banking Study Program, Faculty of Islamic Economics and Business, State Islamic Institute of Palopo. Supervised by Ishak.*

This thesis discusses the Influence of Islamic Work Culture on the Performance of Bank Syariah Indonesia Employees with Ethical Leadership as a Mediating Variable. This study aims to test the influence of Islamic work culture on employee performance at Bank Syariah Indonesia with ethical leadership as a mediating variable. Variable X in this study is Islamic work culture, while variable Y is employee performance which is measured based on productivity and work quality. Ethical leadership as variable Z functions as a mediator that influences the relationship between Islamic work culture and employee performance. The research method used is a quantitative research method with data collection techniques through distributing questionnaires to 30 BSI KC Palopo employees. The data analysis used is multiple linear regression technique with the variable Moderating Multiple Regression Analysis (MRA), this method or way is carried out by interaction test, namely by adding a multiplication variable between the independent variable and its moderation variable. The results of the study indicate that the influence of Islamic work culture has a positive and significant influence on employee performance, with ethical leadership acting as a mediating variable that strengthens the relationship. This finding provides important implications for bank management to implement an Islamic work culture and strengthen ethical leadership in order to improve employee performance.

Keywords: *Islamic Work Culture, Employee Performance, Ethical Leadership, Mediation, Bank Syariah Indonesia*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank syariah merupakan salah satu bank yang dilandasi hukum dalam proses aktivitasnya berdasarkan Al-Quran dan As-Sunnah. Bank syariah adalah salah satu bank yang mampu bertahan pada masa krisis moneter yang pernah dialami oleh Indonesia pada tahun 1998 telah menginspirasi tumbuh pesatnya perbankan syariah. Perbankan syariah mengalami perkembangan yang pesat setelah lahirnya Undang-Undang No.10 Tahun 1998 tentang perubahan atas Undang-Undang No.74 Tahun 1992 tentang perbankan.¹ Perbankan syariah juga dikenal sebagai perbankan Islam yang memiliki potensi untuk memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi sejumlah cara.²

Hingga saat ini pengembangan terhadap bank syariah di Indonesia masih terus digencarkan. Upaya ini dilakukan dengan tujuan agar bank syariah dapat menjadi penyedia layanan jasa keuangan yang mampu bersaing dengan perusahaan layanan keuangan lainnya. Demi mencapai tujuan tersebut maka pihak bank syariah perlu untuk melakukan pembenahan dan memperbaiki kinerjanya. Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau

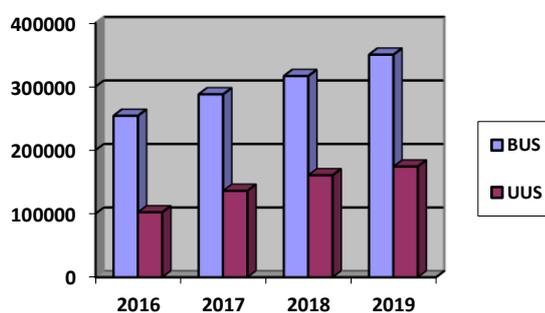
¹ Khaerul Umam, "Manajemen Perbankan Syariah", (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 50.

² Mujahidin, *Financing in the perspective of shariah banking*, 'Jurnal edunomika, 2022.

diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua sisi yaitu kinerja karyawan perindividu dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Pada perkembangannya, perbankan syariah di Indonesia terus mengalami pertumbuhan tren positif, hingga bulan Maret tahun 2020, terdapat 14 jumlah Bank Usaha Syariah (BUS) yang memiliki kantor sebanyak 1.923, Unit Usaha Syariah berjumlah 20 dengan 388 kantor, dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah sejumlah 163 dengan 620 kantor yang tersebar di seluruh Indonesia.

Gambar 1.1 Tren Pertumbuhan BUS dan UUS di Indonesia



Berdasarkan grafik diatas maka diketahui bahwa jumlah Badan Usaha Syariah terus mengalami perkembangan dari segi kuantitas sejak tahun 2016 sampai dengan tahun 2019. Hanya saja perkembangan dari segi kuantitas tidaklah cukup, Bank Syariah juga perlu untuk terus meningkatkan kualitas dan kinerjanya. Berdasarkan beberapa sumber literatur menunjukkan bahwa terdapat beberapa masalah atau komplein yang dirasakan oleh pengguna layanan jasa Bank Syariah, hal ini dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan pada Bank Syariah Mandiri

KCP Cirebon ada beberapa keluhan pelanggan tentang layanannya, keluhannya adalah tentang pekerjaan *customer service* yang lambat, pemasaran yang mengecewakan, kantor cabang yang sulit di jangkau, *teller* lambat dan kinerja *frotliner* yang tidak memuaskan, tidak dapat dipungkiri bahwa sangat penting untuk dilakukan oleh setiap karyawan Bank Syariah Mandiri dengan meningkatkan kinerjanya.³

Kasus seperti diatas terjadi disebabkan beberapa faktor, salah satu faktornya adalah kurang baiknya kinerja pelayanan yang di berikan kepada nasabah. Di dunia perbankan, untuk mencapai target dari bisnis perbankan pada umumnya bank akan menuntut karyawannya untuk meningkatkan kinerja, tetapi yang terjadi masalah saat ini yaitu dimana ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang masih rendah tidak terkecuali untuk karyawan bank.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu di ukur dari seberapa banyaknya uang yang dimiliki oleh perusahaan tersebut melainkan yaitu sumber daya manusianya yang ada dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, untuk mendukung pengembangan bank syariah maka diperlukan SDM yang memiliki kualitas kinerja yang baik agar dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan bank syariah di Indonesia.⁴

³ Layaman and Maya Jumalia, 'Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon', *Indonesian Journal of Strategic Management*, 1.1 (2018), doi:10.25134/ijsm.v1i1.843.

⁴Harsuko Riniwati Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM, Universitas Brawijaya Malang.

Menurut Sutrisno mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya. Kinerja individu akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara komprehensif. Agar terciptanya kinerja yang diharapkan perusahaan maka pihak manajemen harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan peka terhadap kondisi karyawan. Perusahaan juga harus bisa mengatasi masalah-masalah yang sering muncul yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Dalam Islam, kinerja merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang menurut ajaran Islam setiap orang dituntut untuk mandiri. Ketika seorang muslim bekerja, ini berarti bertujuan tidak hanya semata-mata untuk mendapatkan uang, akan tetapi menjadi salah satu bentuk atau cara menjalankan perintah Allah SWT. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Quran surah At-Taubah/09:105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya: “dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”⁵

⁵ Kementerian Agama, Al-Qur'an Hafalan Mudah Al-Hufaz, Bandung, Cordoba (2021), 105.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang kerja sama dengan sesama karyawan maka akan mendapatkan hasil berupa peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia Elviana pada tahun 2020⁶ dan Muhammad Syafi'uddin pada tahun 2021⁷ yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Budaya kerja merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu pekerjaan, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota untuk bekerja. Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya kerja, dimana keberadaan budaya dalam suatu pekerjaan diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.⁸

Budaya memungkinkan orang untuk melihat keselarasan tujuan, sebagai nilai-nilai bersama membuat orang merasa baik tentang organisasi dan potensi kemampuan mereka tulus bagi perusahaan. Pemberdayaan ketegasan, sikap belajar, dan tim kerja adalah beberapa atribut budaya organisasi yang kuat.

⁶ Aulia Elviana Sari Dkk, "Pengaruh Budaya Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur", *Jurnal Borneo Student Research* Vol 2, Nol, 2020, 552.

⁷ Muhammad Syafi'uddin Dkk, "Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan *Home Industry* Kerupuk Saripati Singkong Di Kabupaten Gresik", *Jurnal Manajerial Bisnis*, vol 5, No 1, 2021, 8.

⁸ Siswanto Wijaya Putra, 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil', *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 11.1 (2015), p. 62, doi:10.21067/jem.v11i1.869.

Budaya pada tingkat ini adalah *driver* nyata untuk kinerja karyawan yang unggul dan sumber keunggulan kompetitif yang sangat sulit bagi pesaing untuk meniru.

Budaya organisasi menunjukkan bagaimana nilai-nilai organisasi dipelajari yaitu di tanam dan dinyatakan dengan menggunakan sarana tertentu berkali-kali, sehingga masyarakatnya dapat mengamati dan merasakan. Budaya dan nilai perusahaan, suasana kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

Budaya kerja yang baik seperti yang di contohkan oleh Rasulullah SAW diantaranya adalah kejujuran, amanah, kecerdasan, dan keterampilan komunikasi dan pelayanan yang baik dan lain-lain merupakan faktor penting bagi Rasulullah SAW. dalam mencapai tujuannya. Dalam budaya kerja Islami, karyawan harus memiliki indikator SIFAT yaitu *sidiq, istiqomah, fathonah, amanah, dan tabliq.*

Oleh karena itu, jika budaya kerja berjalan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat kemudian dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maya Jumalia yang mengatakan bahwa budaya kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesadaran karyawan akan pentingnya budaya kerja masih perlu diperhatikan. Selain itu, pimpinan juga harus memberikan pengetahuan terhadap para karyawannya tentang budaya kerja yang baik. Karena selain memberikan dan menambah wawasan untuk para pegawainya, pimpinan juga dapat meningkatkan produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan tersebut berdampak positif bagi perkembangan perusahaan.

Menurut Brown dan Trevino kepemimpinan yang etis memiliki karakteristik seperti integritas, kepedulian, keterbukaan, kejujuran, altruisme, dapat dipercaya, keadilan dan motivasi kolektif, yang pada gilirannya memotivasi mereka untuk mengambil pilihan yang adil dan etis. Pimpinan dengan nilai etika dan moral yang tinggi meningkatkan kesadaran karyawan secara positif dengan menekankan pentingnya kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.⁹ Melalui cara tersebut dapat memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan perhatian pada nilai pekerjaan mereka sehingga dapat mengarahkan mereka ke arah produksi dan penerapan ide-ide baru guna menemukan cara baru untuk mencapai tujuan organisasi. Karena selain itu kepemimpinan yang etis dapat mempertimbangkan karyawannya dan memotivasi mereka untuk mengkomunikasikan kekhawatiran dan saran mereka melalui komunikasi terbuka, sehingga mengembangkan lebih banyak kepercayaan.

The Stakeholder Theory of the Corporation oleh Donaldson dan Preston tahun 1995 juga menekankan pentingnya perusahaan atau organisasi beroperasi dengan etika dan mempertimbangkan kepentingan semua pihak yang terlibat¹⁰. Kepemimpinan yang etis berarti pemimpin yang mengambil keputusan yang adil dan memperhatikan dampaknya terhadap semua pemangku kepentingan.

⁹ Brown, M. E., & Treviño, L. K. 2006. "Ethical leadership: A review and future directions", dalam *Leadership Quarterly*, Volume 17 No 6, halaman 595–616

¹⁰ Dzaki Raikhan Rianasta and Ahyar Yuniawan, 'Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Efikasi Diri Terhadap Kreativitas Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PLN UPT PERSERO Duri Kosambi)', *Diponegoro Journal of Management*, 12.4 (2022), pp. 1–15 <<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>>.

Implikasinya adalah pemimpin dalam teori ini harus memimpin dengan integritas, transparan, dan kejujuran.¹¹

Meskipun penelitian tentang budaya kerja terhadap kinerja karyawan memang sudah banyak yang dilakukan oleh peneliti terdahulu tetapi belum ada yang menghubungkan antara budaya kerja Islami dengan kepemimpinan etis sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di kantor Bank Syariah Indonesia KC Palopo untuk mengetahui tingkat budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan etis sebagai variabel mediasi. Peneliti tertarik memilih judul ini karena ingin mengetahui hasil yang diterapkannya budaya kerja Islam apakah semakin meningkat atau sebaliknya. Sehingga permasalahan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia di Kota Palopo dapat diatasi berdasarkan hasil penelitian yang akan di peroleh nanti. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dengan mengangkat judul'' **Pengaruh Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palopo dengan Kepemimpinan etis sebagai Variabel mediasi**'.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan pada bagian sebelumnya maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah budaya kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank Syariah?

¹¹ Mulyadi Mulyadi, 'Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Bumn Di Indonesia', *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 21.1 (2021), pp. 137–60, doi:10.25105/mraai.v21i1.9172.

2. Apakah kepemimpinan etis memediasi pengaruh budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan bank Syariah?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Dimana tujuannya adalah:

1. Untuk mengetahui apakah budaya kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank syariah.
2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan etis memediasi pengaruh budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan bank syariah.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen dan perbankan syariah.
 - b. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti yang akan meneliti lebih lanjut.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi akademik

Secara akademik penulis mengharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan terkait Pengaruh Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja

Karyawan Bank Syariah Indonesia Dengan Kepemimpinan Etis Sebagai Variabel Mediasi.

b. Bagi penulis

Dapat dijadikan sebagai media pengaplikasian dari ilmu pengetahuan yang penulis selama perkuliahan serta menambah pengalaman dalam penelitian.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu adalah hasil penelitian atau pengkajian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya adapun hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Maya Jumalia “Pengaruh Budaya Kerja dan Etos kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan “, 2018.

Penelitian ini dilakukan oleh Maya Jumalia di Bank Syariah Mandiri di Cirebon pada tahun 2018. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan bank Syariah mandiri cabang cirebon bisa di tingkatkan dengan membangun budaya kerja dan etos kerja islami. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan.¹²

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu membahas tentang pengaruh budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan bank syariah. Namun penelitian ini juga terdapat perbedaan yaitu fokus dan tempat penelitian, fokus penelitian sebelumnya yaitu Pengaruh Budaya Kerja dan Etos kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan sedangkan penelitian ini berfokus pada

¹² Layaman and Maya Jumalia, ‘Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon’, *Indonesian Journal of Strategic Management*, 1.1 (2018), doi:10.25134/ijsm.v1i1.843.

bagaimana pengaruh budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan bank Syariah dengan kepemimpinan etis sebagai variabel mediasi. Tempat penelitian sebelumnya Bank Syariah Mandiri area Cirebon sedangkan penelitian ini dilakukan di bank Syariah Kota Palopo.

2. Dewi Melinia Kurnia Sari “Pengaruh Work Life Balance, stress kerja dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Dimasa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening “, 2022.

Penelitian ini dilakukan oleh Dewi Melinia Kurnia Sari di Bank BTN Syariah KC Solo pada tahun 2022 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stress kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, etika kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh etika kerja islam terhadap kinerja karyawan¹³.

¹³ Dewi Melinia Kurniasari and Qi Mangku Bahjahtullah, ‘Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo)’, *NISBAH: Jurnal Perbanka Syariah*, 8.1 (2022), pp. 23–39, doi:10.30997/jn.v8i1.5706.

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu membahas tentang pengaruh budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan bank syariah. Namun penelitian ini juga terdapat perbedaan yaitu fokus dan tempat penelitian, fokus penelitian sebelumnya yaitu Pengaruh Work Life Balance, stress kerja dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Dimasa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening sedangkan penelitian ini berfokus pada bagaimana pengaruh budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan bank Syariah dengan kepemimpinan etis sebagai variabel mediasi. Tempat penelitian sebelumnya Bank BTN Syariah KC Solo sedangkan penelitian ini dilakukan di bank Syariah Kota Palopo.

3. Mohammad Difa Ulhaq “Pengaruh Etika Kerja Islami Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kospin Jasa Syariah (Cabang Tegal). 2023.

Penelitian ini dilakukan oleh Mohammad Difa Ulhaq di Kospin Jasa Syariah cabang tegal pada tahun 2023. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Etika kerja Islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, Etika kerja Islami berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan , motivasi kerja tidak memediasi etika kerja islami

terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.¹⁴

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu membahas tentang pengaruh budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan bank syariah. Namun penelitian ini juga terdapat perbedaan yaitu fokus dan tempat penelitian, fokus penelitian sebelumnya yaitu Pengaruh Etika Kerja Islami Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kospin Jasa Syariah (Cabang Tegal) sedangkan penelitian ini berfokus pada bagaimana pengaruh budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan bank Syariah dengan kepemimpinan etis sebagai variabel mediasi. Tempat penelitian sebelumnya Kospin Jasa Syariah (Cabang Tegal) sedangkan penelitian ini dilakukan di bank Syariah Kota Palopo.

4. Khaerunnisa Ahmad “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI Kota Palopo Dengan Nilai Siri’ Sebagai Variabel Moderating”,2023.

Penelitian ini dilakukan oleh Khaerunnisa Ahmad di Bank Syariah Indonesia KCP Ratulangi pada tahun 2023. Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif, populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden dan instrument penelitian ini yaitu angket/kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan

¹⁴ Mohammad Difa Ulhaq, ‘Pengaruh Etika Kerja Islami Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kospin Jasa Syariah’, Universitas Islami Indonesia Fakultas Bisnis dan Ekonomika Yogyakarta, 9 (2023), pp. 356–63.

sebesar 0,317 atau 31,7 % dengan tingkat signifikan ($0,001 < 0,05$). Kemudian dari hasil uji regresi variabel moderating menunjukkan peningkatan naik menjadi 0,416 atau 41,6%. Artinya dengan adanya nilai siri' akan memperkuat budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian sekarang yaitu membahas tentang pengaruh budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan bank syariah. Namun penelitian ini juga terdapat perbedaan yaitu fokus dan tempat penelitian, fokus penelitian sebelumnya yaitu Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI Kota Palopo Dengan Nilai Siri' Sebagai Variabel Moderating) sedangkan penelitian ini berfokus pada bagaimana pengaruh budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan bank Syariah dengan kepemimpinan etis sebagai variabel mediasi. Tempat penelitian sebelumnya bank syariah Indonesia KCP Ratulangi sedangkan penelitian ini dilakukan di bank Syariah Indonesia KC Palopo.

B. Landasan Teori

1. Bank Syariah

a. Pengertian Bank Syariah

Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan dana /atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat. Menurut ensiklopedia Islam, bank Islam adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan kredit dan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran serta

peredaran yang pengoperasiannya disesuaikan dengan prinsip-prinsip syariah Islam.¹⁵

Menurut UU No. 21 tahun 2008 pasal 1 ayat (1) Perbankan Syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah. Dalam pasal 1 ayat (7) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah disebutkan bahwa Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Dalam pasal 1 ayat (12), menyebutkan bahwa prinsip syariah adalah prinsip hukum Islam dalam kegiatan perbankan berdasarkan fatwa yang dikeluarkan oleh lembaga yang memiliki kewenangan dalam penetapan fatwa di bidang syariah.¹⁶ Bank sebagai lembaga keuangan perlu mengkomunikasikan setiap produk yang mereka tawarkan yaitu membutuhkan strategi pemasaran. Hal ini dilakukan agar calon nasabah mengetahui dan memiliki minat membeli manfaat dari produk yang ditawarkan sesuai dengan keinginannya. Banyak yang menawarkan produk tabungan, baik produk baru maupun produk lama.¹⁷

¹⁵ Khaerul Umam, "Manajemen Perbankan Syariah", (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 50.

¹⁶ Fasiha, "konsep dan Aplikasi Dalam Lembaga Keuangan Syariah", (Cet 1, Palopo Sulawesi Selatan, Laskar Perubahan, 2016), 15.

¹⁷ Muhammad Alwi, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Nasabah Bertransaksi Pada PT. Bank Muamalat Indonesia TBK Di Tinjau Dari Bauran Pemasaran 4 P (Studi Kasus PT. Bank Muamalat Indonesia TBK. Kantor Cabang Pembantu Wonomulyo),"Jurnal J-ALIF Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah Dan Sosial, 2018

Bank syariah dalam menjalankan usahanya menggunakan pola bagi hasil yang merupakan landasan utama segala oprasinya, baik dalam produk pendanaan, pembiayaan maupun dalam produk lainnya. Produk- produk bank syariah mempunyai kemiripan tetapi tidak sama dengan produk bank konvensional karena adanya pelarangan riba, gharar dan maysir. Oleh karena itu produk- produk pendanaan dan pembiayaan pada bank syariah harus menghindari unsur-unsur yang dilarang tersebut. Bank Islam adalah sebuah bentuk dari bank modern yang didasarkan pada hukum Islam yang sah, dikembangkan pada abad pertama Islam menggunakan konsep berbagi resiko sebagai metode utama, dan meniadakan keuangan yang berdasarkan kepastian serta keuntungan yang ditentukan sebelumnya.

b. Fungsi dan Peran Bank Syariah

Selayaknya suatu usaha yang dibangun atas dasar kemashalatan umat baik didunia dan akhirat, maka bank syariah hendaknya melakukan fungsi dan perannya sesuai dengan ajaran Islam dimana ajaran ini berlandaskan Al-Qur'an dalam pembukaan standar akuntansi yang dikeluarkan oleh AAOFI (Accounting and Auditing Organization for Islamic Financial Institution) sebagai berikut :

- 1) Manajer investasi, Bank Syariah dapat menginvestasikan dana yang dimilikinya maupun dana nasabah yang dipercayakan kepadanya.
- 2) Investor, Bank Syariah dapat menginvestasikan dana yang dimilikinya maupun dana nasabah yang dipercayakan kepadanya.

- 3) Penyedia jasa keuangan dan lalu lintas pembayaran, Bank Syariah dapat melakukan kegiatan-kegiatan jasa-jasa layanan perbankan sebagaimana lazimnya.
- 4) Pelaksanaan kegiatan social, sebagai ciri yang melekat pada entitas keuangan syariah, Bank Islam juga memiliki kewajiban untuk mengeluarkan dan mengelola (menghimpun, mengadministrasikan, mendistribusikan) zakat serta dana-dana social lainnya.

2. Budaya Kerja Islami

a. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani. Fungsi atau proses kerja harus mempunyai perbedaan dalam cara kerjanya yang mengakibatkan berbeda pula nilai-nilai yang sesuai untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi, misalnya nilai-nilai apa saja yang sepatutnya dimiliki, bagaimana perilaku setiap orang dapat memengaruhi kerja mereka, kemudian falsafah yang dianutnya, seperti “budaya kerja” merupakan suatu proses tanpa “akhir” atau “terus-menerus”.¹⁸ Biech menyatakan bahwa semuanya mempunyai arti proses yang panjang yang terus- menerus disempurnakan sesuai dengan tuntutan dan kemampuan sumber daya manusia itu sendiri sejalan dengan prinsip pedoman yang diakui. Pengertian tentang budaya kerja dapat disimpulkan

¹⁸ Budi Utomo, ‘Pengaruh Insentif Dan Budaya Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Untuk Tetap Bekerja Pada PT Wana Sawit Subur Lestari 2 Di Kabupaten Seruyan’, *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3.2 (2021), pp. 226–34, doi:10.47065/ekuitas.v3i2.1124.

bahwa budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik. Budaya kerja Islami adalah budaya kerja yang mengutamakan produktivitas dengan memakai nilai-nilai syariah Islam.¹⁹ Selain itu budaya kerja Islami lebih menekankan pada integritas, keadilan, tanggung jawab, dan niat ibadah dalam setiap aspek pekerjaan. Sementara itu budaya kerja tidak Islami lebih berfokus pada pencapaian materi dan keuntungan pribadi tanpa terlalu mempertimbangkan nilai-nilai moral dan sosial.

Budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi berdiri. Pembentukan budaya kerja terjadi tatkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik menyangkut perubahan- perubahan eksternal maupun internal, yang berhubungan dengan persatuan dan keutuhan organisasi. Pembentukan budaya diawali oleh pendiri (founders) atau pimpinan paling atas (top management) atau pejabat yang ditunjuk. Robbins menjelaskan bagaimana budaya kerja dibangun dan dipertahankan yang ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pimpinannya. Budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam memperkerjakan pegawai. Tindakan pimpinan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima, baik dan yang tidak baik. Bagaimana bentuk sosialisasi akan tergantung pada kesuksesan yang dicapai dalam menerapkan nilai-nilai pada proses seleksi. Nilai-nilai tersebut secara perlahan, dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang pada akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan, meskipun perubahan

¹⁹ Rudy Haryanto, "Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami" *Jurnal Islamuna*, Vol. 4, No. 1 (Juni 2017) hal 173.

budaya kerja memakai waktu lama dan mahal. Suatu organisasi akan mampu mencapai sukses tertinggi apabila memiliki:

- 1) Sasaran-sasaran dan target-target.
- 2) Keteguhan tetapi sekaligus fleksibel.
- 3) Budaya kerja yang dihayati secara fanatic.
- 4) Daya inovasi yang kreatif.
- 5) Sistem pembangunan sumber daya manusia dari dalam.
- 6) Orientasi mutu pada kesempurnaan.
- 7) Kemampuan untuk terus- menerus belajar dan berubah secara damai.²⁰

Berbagai tafsiran boleh diberikan terhadap budaya kerja. Budaya didefinisikan sebagai budi dan daya. Budi berarti akal, berhati dan berbenda. Daya berarti daya fikir, daya kerja, daya cipta dan daya tahan. Budaya dikatakan sebagai nyawa kepada sebuah masyarakat yaitu cara hidupnya, serta mempunyai standard atau norma-norma ahli masyarakat untuk berpikir, merasa, berkelakuan dan bekerja untuk mencapai sesuatu tujuan supaya masyarakat dapat hidup dengan baik, makmur dan sejahtera. Pencapaian dan perwujudan sikap sangat penting bagi setiap orang yang mempunyai tenaga penggerak, tenaga ahli yang bertambah maju, dan mampu bersaing dalam dunia modern. Budaya kerja bagi umat Islam dalam masa globalisasi saat ini, banyak perusahaan yang mengadopsi budaya-budaya asing karena diyakini begitu maju dan berkembang. Budaya asing tidak selamanya negatif atau positif, budaya asing boleh diadopsi dengan catatan memang sesuai dengan Islam. Budaya penghargaan atas waktu dan ketepatan

²⁰ Rudy Haryanto, 'Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami', *Islamuna*, 4.1 (2017).

dalam memenuhi janji, selalu dianggap sebagai budaya asing, padahal itu merupakan bagian dari ajaran Islam.

b. Indikator Budaya Kerja Islami

Adapun contoh budaya kerja yang diterapkan di institusi syariah adalah “SIFAT” yang merupakan singkatan dari Siddiq, Istiqomah, Fathanah, Amanah, dan Tabliq, sebagai berikut.

- 1) Shiddiq berarti memiliki kejujuran dan selalu melandasi ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan agama Islam. Tidak ada kontrakdisi dan pertentangan yang disengaja antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itu, Allah SWT memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat shiddiq.
- 2) Istiqomah, artinya konsisten dalam iman dan nilai-nilai yang baik meskipun menghadapi berbagai godaan dan tantangan. Istiqomah dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Istiqomah merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus-menerus seperti, interaksi yang kuat dengan Allah dalam bentuk shalat, zikir, membaca Al-Qur'an, dan lain-lain. Semua proses itu akan menumbuhkan kembangkan suatu sistem yang memungkinkan kebaikan, kejujuran, dan keterbukaan teraplikasi dengan baik sebaliknya, keburukan dan ketidakjujuran akan tereduksi secara nyata. Orang maupun lembaga yang istiqomah dalam kebaikan akan mendapatkan ketenangan sekaligus mendapatkan solusi serta jalan keluar dari segala persoalan yang ada.

- 3) Fathonah berarti mengerti, memahami, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajiban. Sifat ini akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan untuk melakukan berbagai macam inovasi yang bermanfaat. Kreatif dan inovatif hanya mungkin dimiliki ketika seorang selalu berusaha untuk menambah berbagai ilmu pengetahuan, peraturan, dan informasi, baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun perusahaan secara umum.
- 4) Amanah, berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan yang optimal, dan ihsan (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Sifat amanah harus dimiliki oleh setiap mukmin, apalagi yang memiliki pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan bagi masyarakat.
- 5) Tabligh, berarti mengajak sekaligus memberikan contoh kepada pihak lain untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan ajaran Islam dalam kehidupan kita sehari-hari. Tabligh yang disampaikan dengan hikmah, sabar, argumentatif, dan persuasif akan menumbuhkan hubungan kemanusiaan yang semakin solid dan kuat. Di samping sifat-sifat yang di bahas di atas, Corporate Culture dari institusi syari'ah juga harus mencerminkan nilai-nilai islam, misalnya dalam cara melayani nasabah, cara berpakaian, membiasakan sholat berjema'ah. Do'a diawal dan diakhir bekerja, dan sebagainya.²¹

²¹ Nurul Inayah, 'Budaya Kerja Islami BRI Syariah dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BRI syariah Kantor Cabang Banyuwangi)', *Malia (Terakreditasi)*, 10.2 (2019), pp. 269–86, doi:10.35891/ml.v10i2.1447.

c. Budaya Kerja Dalam Membentuk Kinerja Karyawan

Pengembangan budaya kerja akan memberikan manfaat, baik untuk pegawai itu sendiri maupun untuk lingkungan kerja dimana pegawai tersebut berada. Manfaat budaya kerja bagi pegawai, antara lain memberi kesempatan untuk berperan, berprestasi, aktualisasi diri, mendapat pengakuan, penghargaan, kebanggaan kerja, rasa ikut memiliki dan bertanggungjawab, memperluas wawasan serta meningkatkan kemampuan memimpin dan memecahkan masalah. Manfaat tersebut sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan budaya kerja mempunyai arti yang sangat penting karena akan mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat yang dapat diperoleh, antara lain menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotongroyongan, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki kesalahan, cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar (faktor eksternal), mengurangi laporan berupa data – data dan informasi yang salah dan palsu. Manfaat lain dari budaya kerja, seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin yang meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan yang berkurang, tingkat absensi turun, adanya keinginan belajar terus, keinginan memberikan yang terbaik bagi organisasi, dan lain – lain.

- 2) Kepmenpan No.39 tahun 2012 tentang Pedoman Pengembangan Budaya kerja, terdapat manfaat budaya kerja bagi instansi, yaitu:
 - a) Meningkatkan kerja sama antar individu, antar kelompok, dan antar unit kerja.
 - b) Meningkatkan koordinasi sebagai akibat adanya kerjasama yang baik antar individu, antar kelompok dan antar unit kerja.
 - c) Mengefektifkan integrasi, sinkronisasi, keselarasan, dan dinamika yang terjadi dalam organisasi.
 - d) Memperlancar komunikasi dan hubungan kerja.
 - e) Menumbuhkan kepemimpinan yang partisipatif.
 - f) Mengeliminasi hambatan-hambatan psikologis dan kultural.
 - g) Menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat mendorong kreatifitas pegawai.
- 3) Selanjutnya oleh Roland E. Wolseley dan Laurance R. Campbell dalam bukunya *Exploring Journalisme* menyatakan bahwa:
 - a) Orang yang terlatih melalui kelompok budaya kerja akan menyukai kebebasan, pertukaran pendapat, terbuka bagi gagasan – gagasan baru dan fakta baru dalam usahanya untuk mencari kebenaran, mencocokkan apa yang ada padanya dengan keinsyafan dan daya imajinasi seteliti mungkin dan seobyektif mungkin.
 - b) Orang yang terlatih dalam kelompok budaya kerja akan memecahkan permasalahan secara mandiri dengan bantuan keahliannya berdasarkan

metode ilmu pengetahuan, dibangkitkan oleh pemikiran yang kreatif, tidak menghargai penyimpangan akal bulus dan pertentangan.

- c) Orang yang terdidik melalui kelompok budaya kerja berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadinya dengan kebiasaan sosialnya, baik nilai-nilai spiritual maupun standar-standar etika yang fundamental untuk menyetarakan kepribadian dan moral karakternya
- d) Orang yang terdidik dalam kelompok budaya kerja mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan umum dan keahlian-keahlian khusus dalam mengelola tugas atau kewajibannya dalam bidangnya, demikian pula dalam hal berproduksi dan pemenuhan kebutuhan hidupnya
- e) Orang yang terlatih dalam kelompok budaya kerja akan memahami dan menghargai lingkungannya seperti alam, ekonomi, sosial, politik, budaya dan menjaga kelestarian sumber-sumber alam, memelihara stabilitas dan kontinuitas masyarakat yang bebas sebagai suatu kondisi yang harus ada
- f) Orang yang terlatih dalam kelompok budaya kerja akan berpartisipasi dengan loyal kepada kehidupan rumah tangganya, sekolah, masyarakat dan bangsanya, penuh tanggung jawab sebagai manusia merdeka dengan mengisi kemerdekaannya, serta memberi tempat secara berdampingan kepada oposisi yang bereaksi dengan yang memegang kekuasaan sebaik mungkin.
- g) Mengubah sikap dan perilaku pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja.

- h) Meningkatkan kepuasan kerja dan pelanggan, pengawasan fungsional, dan mengurangi pemborosan.
- i) Menjamin hasil kerja berkualitas.
- j) Memperkuat jaringan kerja (networking).
- k) Menjamin keterbukaan (accountable).
- l) Membangun kebersamaan.²²

Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Amstrong dan Baron menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan perannya memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja itu tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi²³.

Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi. Muchdarsyah Sinungan menegaskan bahwa “ketercapaian kinerja produktif perlu ditunjang oleh kemauan kerja yang tinggi, kemampuan

²² Haryanto. “Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami,” *jurnal islamuna* vol 4, 2017

²³ Djoko Setyo Widodo and Andri Yandi, ‘Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM)’, *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1.1 (2022), pp. 1–14, doi:10.38035/jim.v1i1.1.

kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan social yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi, dan hubungan kerja yang yang harmonis. Kinerja produktif pada akhirnya tumbuh inovasi cara kerja. Lima aspek organisasi yang mendorong tumbuhnya kinerja produktif yaitu, desain budaya, lingkungan, manajemen mutu, dan kepemimpinan organisasi.²⁴ Penilaian dan pengukuran kinerja merupakan bagian penting dalam menentukan tingkat produktivitas seseorang. Penilaian kinerja (job assessment) adalah bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang manitikberatkan pada upaya untuk memotret hasil yang telah dicapai secara obyektif sebagai bahan dasar ketika dilakukan pengukuran, sedangkan pengukuran kinerja lebih menitikberatkan pada upaya untuk melakukan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan rencana atau standart yang sudah ditetapkan sebelumnya maka dapat diketahui kadar atau tingkat ketercapaiaannya, untuk kemudian dijadikan feedback ataupun feedforward.

3. Kinerja Karyawan Bank Syariah

Kinerja berasal dari pengertian performance yang diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Pada hakikatnya kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja atas tugas yang diberikan.²⁵ Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan

²⁴ Aden Prawiro Sudarso, 'Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Mulia Buana Bogor', *Jurnal Mandiri*, 1.2 (2018), pp. 171–86, doi:10.33753/mandiri.v1i2.17.

²⁵ A. M. Akhsan, "Etos Kerja Islami Pada Keberhasilan Usaha Pedagang Etnis Arab di Pasar Ampel Surabaya," *J. Ilm. Ekon. Islam*, vol. 9, no. 3, p. 4272, 2023, doi: 10.29040/jiei.v9i3.10858

dan tingkat kemampuan. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²⁶

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapatkan perlakuan yang sama. Kinerja disebut dengan prestasi kerja (*job performance* atau *work performance*) karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan, sebagai prestasi kerja yang dihasilkannya. Kinerja karyawan juga diartikan sebagai titik akhir yang dihasilkan oleh seseorang baik berupa barang atau jasa. Hasil akhir yang dicapai harus sesuai dengan mutu atau tingkat standar yang disepakati baik pada level biaya, waktu penyelesaian ataupun kualitas serta kuantitasnya. Kualitas yang maksimal dan kuantitas yang mencapai target adalah penekanan yang diberikan dalam definisi kinerja karyawan tersebut.²⁷ Capaiannya harus disesuaikan dengan target atas beban tanggung jawab yang dipikulnya.

²⁶ Sri Winarsih, 'Kebijakan Dan Implementasi Manajemen Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan', *Cendekia: Journal of Education and Society*, 15.2 (2017), p. 51, doi:10.21154/cendekia.v15i2.1005.

²⁷ Wiwin Rosmiyanti, "Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan", *Journal of Economic, Business and Accounting*, Vol. 5 No. 2, (Januari-Juni 2022), 2597-5234.

a. Karakteristik kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Desi dan Ria, karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi seorang karyawan.

Menurut Mangkunegara, menyatakan bahwa indikator kinerja adalah:

- 1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing karyawan. Selain itu juga merupakan jumlah yang dihasilkan

dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan.

- 3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak melakukan kesalahan. Yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan, selain itu setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing untuk mencapai visi, misi dan program kerja perusahaan yang telah ditetapkan.
- 4) Tanggung jawab kerja adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu kesanggupan seorang tenaga kerja atau karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

Menurut Robbin yang dikutip oleh Desi dan Ria, indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator yaitu:

- 1) Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- 2) Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dalam waktu tertentu.
- 3) Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- 6) Komitmen kerja Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.²⁸

Menurut Moehariono dikutip oleh Abdullah, kategori ukuran kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu yang sudah benar.
- 2) Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator

²⁸ Apsari Meylinda, Skripsi “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Palangka Raya”, (Palang ka Raya: IAIN Palangka Raya, 2021), Hal. 46.

efektivitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu dengan benar.

- 3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi
- 6) Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

4. Kepemimpinan Etis

Kepemimpinan etis adalah gaya kepemimpinan yang menunjukkan perilaku yang sesuai secara normatif melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal. Pemimpin mempromosikan perilaku tersebut kepada pengikut melalui komunikasi dua arah, penguatan dan pengambilan keputusan. Kepemimpinan etis sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu.²⁹

Kepemimpinan etis sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para

²⁹ Isdiyanto Koesworo, Supriyono, and Sutono, 'Analisis Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1.3 (2022), pp. 183–92, doi:10.55927/ministal.v1i3.1144.

pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan.

Pemimpin yang etis memiliki karakteristik seperti integritas, kepedulian, keterbukaan, kejujuran, altruisme, dapat dipercaya, keadilan dan motivasi kolektif, yang pada gilirannya memotivasi mereka untuk mengambil pilihan yang adil dan etis. Sedangkan menurut Islam kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang memiliki sifat Siddiq (benar), Amanah (dapat dipercaya), Tabligh (menyampaikan), dan Fathonah (cerdas). Sifat itu berkaca pada empat sifat baik yang dimiliki Rasulullah dalam memimpin umatnya. Yang kedua yakni pemimpin harus memiliki visi yang jelas.

Hal tersebut kemudian dijelaskan dalam QS. An-Nisa ayat 58 sebagai berikut :

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾

Terjemahnya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.”³⁰

Melalui QS.An-Nisa ayat 58, Allah SWT turut menegaskan tentang pentingnya menegakkan keadilan dalam semua aspek kehidupan. Khususnya apabila diberikan tanggung jawab sebagai seorang pemimpin untuk menetapkan hukum atau memutuskan suatu perkara, kaum muslimin diminta

³⁰ Kementrian Agama, Al-Qur'an Hafalan Mudah Al-Hufaz, Bandung, Cordoba (2021), 147.

bertindak dengan adil tanpa pandang bulu. Selain itu, pemimpin etis berpengaruh positif terhadap kreativitas karyawan . Tercatat bahwa pemimpin dengan nilai etika dan moral yang tinggi meningkatkan kesadaran karyawan secara positif dengan menekankan pentingnya kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan cara tersebut, dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan perhatian pada nilai pekerjaan mereka, sehingga mengarahkan mereka ke arah produksi dan penerapan ide-ide baru guna menemukan cara baru untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, pemimpin etis mempertimbangkan karyawannya dan memotivasi mereka untuk mengomunikasikan kekhawatiran dan saran mereka melalui komunikasi terbuka, sehingga mengembangkan lebih banyak kepercayaan. Komunikasi terbuka ini menginspirasi karyawan untuk menggunakan imajinasi mereka untuk menghasilkan pemikiran baru sehubungan dengan peningkatan prosedur kerja yang ada.

The Stakeholder Theory of the Corporation juga menekankan pentingnya perusahaan beroperasi dengan etika dan mempertimbangkan kepentingan semua pihak yang terlibat. Kepemimpinan etis berarti pemimpin harus mengambil keputusan yang adil dan memperhatikan dampaknya terhadap semua pemangku kepentingan. Implikasinya adalah pemimpin yang berbasis pada teori ini harus memimpin dengan integritas, transparansi, dan kejujuran.

Praktik kepemimpinan etis sangat penting karena mampu mempengaruhi perilaku para staf dibawahnya. Hassan dan Wright menyampaikan pengaruh positif kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasi dan keinginan untuk

melaporkan perilaku salah. Brown dan Trevino menyampaikan kepemimpinan etis berdampak menurunkan perilaku kontra produktif, meningkatnya perilaku prososial, meningkatnya kepuasan kerja, motivasi kerja serta komitmen organisasi. Kepemimpinan mempunyai pengaruh kuat terhadap efektifitas organisasi dan kinerja perusahaan. Brown, Trevino & Harrison menyampaikan karakteristik utama kepemimpinan etis adalah kombinasi integritas, standar etis, perlakuan yang adil bagi bawahan. Perilaku bisnis etis merupakan masalah manajemen kritis dan manajemen harus memiliki peran utama dalam mempromosikan perilaku etis.

Kepemimpinan yang berperilaku etis dapat mendorong organisasi dalam mencapai tujuan. Baldrige criteria menjelaskan pemimpin mengelola organisasi, visi, nilai-nilai, kinerja. Pemimpin senior mendorong perilaku etis dan kinerja tinggi, memastikan kebijakan etis organisasi. Brown dan Trevino menyampaikan karyawan berperilaku positif dengan adanya kepemimpinan etis. Hal ini dapat meningkatkan perilaku karyawan dan diikuti terhadap perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Pemimpin senior memandu organisasi, menetapkan visi, misi dan mengkomunikasikan untuk mencapai kinerja tinggi.

a. Indikator Kepemimpinan Etis

Indikator kepemimpinan etis oleh Brown antara lain:

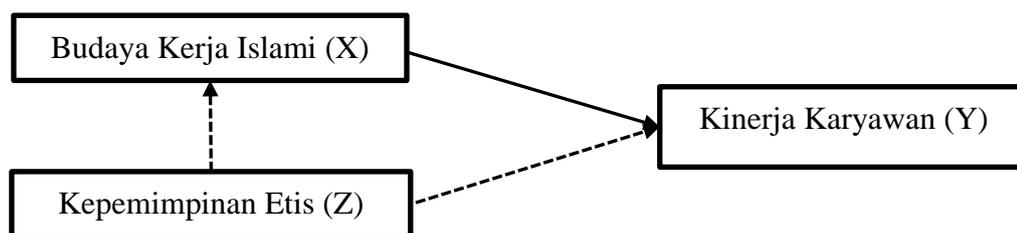
- 1) Menjaga perasaan orang lain.
- 2) Memecahkan masalah dengan rendah hati.
- 3) Menghindari pemaksaan kehendak tetapi menghargai pendapat orang lain.
- 4) Mengutamakan proses dialogis dalam memecahkan masalah.

- 5) Menyadari kesalahan dan berusaha untuk memperbaiki.
- 6) Mengedepankan sikap jujur, disiplin dan dapat dipercaya.

C. Kerangka Pikir

Menurut Uma Sekaran dalam bukunya *Business Research* pada tahun 1992 kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka didapatkan kerangka pikir dalam penelitian ini seperti pada bagan berikut.³¹

Gambar 2. 1 Model Kerangka Fikir



Keterangan:

—————> : Pengaruh variabel bebas

- - - - -> : Pengaruh variabel mediasi

Berdasarkan model kerangka pikir diatas maka dapat diketahui bahwa penelitian ini berupaya mengkaji pengaruh budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan bank Syariah dengan kepemimpinan etis sebagai variabel mediasi yang dilakukan dengan dua model pengkajian. Yang pertama mengkaji pengaruh

³¹ Syampadzi Nurroh, 'Studi Kasus Telaah Buku Filsafat Ilmu Oleh Jujun S. Suriasumantri', *Doctoral Program, Graduate School of Environment Science*, 2017, pp. 1–24 <https://www.academia.edu/31397156/Filsafat_Ilmu_Point_of_Review_>.

langsung antara variabel independent satu yaitu pengaruh budaya kerja Islami terhadap karyawan bank Syariah. Selanjutnya model yang kedua yaitu berupaya untuk mengkaji pengaruh variabel independent dua yaitu kepemimpinan etis memediasi pengaruh budaya kerja Islami terhadap variabel dependent atau terikat yaitu kinerja karyawan bank Syariah.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H₀ : Budaya kerja Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank Syariah.

H₁ : Budaya kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank Syariah.

H₀ : Kepemimpinan etis tidak memediasi pengaruh budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Kepemimpinan etis memediasi pengaruh budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian survey dengan pendekatan deskriptif kuantitatif, karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (independent) yaitu pengaruh budaya kerja Islami terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan bank Syariah dengan kepemimpinan etis sebagai variabel mediasi adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism.³²

Penelitian kuantitatif ini umumnya dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang *representative*. Proses penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah dibutuhkan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya di uji melalui pengumpulan data lapangan. Untuk mengumpulkan data digunakan instrument penelitian. data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistic deskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak. Hasil akhir dari penelitian kuantitatif berupa angka-angka yang kemudian yang di interpretasikan dalam bentuk pembahasan yang lebih mudah di mengerti.³³

³² Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Edisi 1, (Jakarta: CV. Alfabeta, 2018), 130..

³³ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Edisi 1, (Jakarta: CV. Alfabeta, 2018), 130..

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat untuk melakukan penelitian agar memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penelitian. Adapun lokasi yang dijadikan tempat penelitian yaitu di Bank Syariah Indonesia KC Palopo. Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada bulan September sampai Oktober Tahun 2024.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian kuantitatif adalah keseluruhan element yang dijadikan wilayah generalisasi. Dalam hal ini populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palopo.

Dikarenakan adanya berbagai keterbatasan dari peneliti, yang mengakibatkan seorang peneliti tidak akan mampu mengkaji keseluruhan jumlah populasi, maka peneliti menggunakan Teknik penarikan sampel untuk memudahkan proses penelitian. Jumlah sampel yang nantinya diteliti ini akan mewakili keseluruhan populasi telah ditentukan. Sehingga dapat diketahui bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Agar peneliti mendapatkan sampel yang sesuai dengan kriteria -kriteria yang diperlukan, maka dilakukan Teknik sampling. Teknik sampling sendiri terbagi atas beberapa jenis dan dipilih sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Adapun teknik sampling pada penelitian ini adalah simple random sampling. Simple random sampling adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Pemilihan Teknik sample random sampling karena Teknik ini pengambilan sampelnya dilakukan secara random tanpa pandang bulu. Sebab dalam teknik ini semua populasi diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel, maka Teknik ini memiliki kemungkinan tertinggi dalam menetapkan sampel yang representative.

Menentukan jumlah sample dalam penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Rascoe dalam memberikan saran tentang ukuran sampel penelitian yaitu ukuran sampel dinyatakan layak dalam penelitian adalah 30 sampai 500 responden. Maka jumlah sampel digunakan dalam penelitian ini adalah minimal 30 karyawn Bank Syariah Indonesia KC Palopo.

D. Definisi Operasional Variabel

Untuk mengetahui dengan jelas akan arah tujuan dari pembahasan penelitian, maka peneliti perlu menguraikan definisi-definisi penting khususnya yang terkait dengan variabel dan indikator dalam penelitian ini. Adapun definisi operasional dalam penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
Budaya Kerja Islami	Budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik. Budaya kerja Islami	1.) Shiddiq 2.) Istiqomah 3.) Amanah 4.) Tabliq

	<p>adalah budaya kerja yang mengutamakan produktivitas dengan memakai nilai-nilai syariah Islam.³⁴ Budaya kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam lingkungan kerja sebab budaya kerja terbentuk dari kebiasaan dan interaksi antar karyawan yang dapat menjadi penentu kinerja dan cara kerja karyawan dalam menjalankan roda perusahaan.</p>	
<p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Kinerja karyawan diartikan sebagai titik akhir yang dihasilkan oleh seseorang baik berupa barang atau jasa. Hasil akhir yang dicapai harus sesuai dengan mutu atau tingkat standar yang disepakati baik pada level biaya, waktu penyelesaian ataupun kualitas serta kuantitasnya. Kualitas yang maksimal dan kuantitas yang mencapai target adalah penekanan yang diberikan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Pelaksanaan Tugas 4) Tanggung jawab

³⁴ Rudy Haryanto, "Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami" Jurnal Islamuna, Vol. 4, No. 1 (Juni 2017) hal 173.

	dalam definisi kinerja karyawan tersebut. ³⁵ Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang menjadi penentu apakah tujuan dari perusahaan dapat tercapai.	
Kepemimpinan Etis	Kepemimpinan etis adalah gaya kepemimpinan yang menunjukkan perilaku yang sesuai secara normatif melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal. Pemimpin mempromosikan perilaku tersebut kepada pengikut melalui komunikasi dua arah, penguatan dan pengambilan keputusan. ³⁶ Seorang pemimpin perusahaan sudah seharusnya berperilaku sesuai dengan etika dan moral, sebab seorang pemimpin harus mampu membuat keputusan yang logis dan bermanfaat bagi kemajuan perusahaan dan karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Menjaga perasaan orang lain. 2) Memecahkan masalah dengan rendah hati. 3) Menghindari pemaksaan kehendak tetapi menghargai pendapat orang lain. 4) Mengutamakan proses dialogis dalam memecahkan masalah 5) Menyadari kesalahan dan berusaha untuk memperbaiki 6) Mengedepankan sikap jujur, disiplin

³⁵ Wiwin Rosmiyanti, "Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan", *Journal of Economic, Business and Accounting*, Vol. 5 No. 2, (Januari-Juni 2022), 2597-5234.

³⁶ Apsari Meylinda, Skripsi "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Palangka Raya", (Palangka Raya: IAIN Palangka Raya, 2021), Hal. 46.

		dan dapat dipercaya. 37
--	--	----------------------------

Definisi operasional diatas merupakan penjabaran dari setiap variabel-variabel dalam penelitian ini. Definisi tersebut kemudian menjadi acuan untuk interpretasi dan pembahasan hasil dari hasil dari penelitian ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber primer dan sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Selanjutnya bila dilihat dari cara atau teknik pengumpulan data, maka pada penelitian ini peneliti melakukan pembagian kuesioner atau angket³⁸. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang kemudian dijawab. Penggunaan kuesioner dikarenakan proses pengumpulan datanya lebih efisien dan dapat menjangkau responden yang lebih luas. Sehingga penyebaran kuesioner dilakukan dengan 2 cara yaitu melalui *platform G-form* dan diantarkan langsung kepada responden.

Sumber data berikutnya adalah data sekunder, yang mana data sekunder adalah informasi yang sekaitan dengan fenomena yang diteliti, baik itu berupa hasil riset atau penelitian terdahulu, maupun data-data yang telah dipublikasikan.

³⁷ Apsari Meylinda, Skripsi “Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Palangka Raya”, (Palang ka Raya: IAIN Palangka Raya, 2021), Hal. 46.

³⁸ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantatif, Edisi 1, (Jakarta: CV. Alfabeta, 2018), 226.

Cara memperoleh data sekunder dalam penelitian ini adalah melalui buku, jurnal, skripsi, *e-book*, survei, studi literatur, maupun *website* resmi.

F. Teknik Analisis Data

Pada penelitian kuantitatif analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data sesuai variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah di ajukan. Adapun analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS *Statistic* 24.³⁹

1. Analisis Statistik

Teknik analisis data pada penelitian kuantitatif terbagi atas 2 macam yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial.

a. Analisis Regresi

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear dengan variable *Moderating Multiple Regression Analisis* (MRA), metode atau cara ini dilaksanakan dengan uji interaksi yaitu dengan menambahkan variable perkalian antara variable bebas dengan variabel moderasinya. Variabel moderator (*moderating variabel*) yaitu variabel yang memiliki pengaruh ketergantungan (*contingent effect*) yang kuat dengan hubungan variabel terikat dan variabel bebas. Yaitu kehadiran variabel ketiga (variabel moderator) mengubah hubungan awal antara variabel bebas dan terikat.

³⁹ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Edisi 1, (Jakarta: CV. Alfabeta, 2018), 226.

Adapun pengolahan data dengan analisis kuantitatif dengan melalui program statistical package for sosial science (SPSS) for windows versi 25, alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan mengenai pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi dengan kepemimpinan etis.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis ini dilaksanakan dengan metode analisis permasalahan yang diwujudkan dengan kuantitatif. Penelitian ini dengan menggunakan teknik analisis kuantitatif karena jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert. Misalnya:

Nilai 1 untuk jawaban A sangat tidak setuju

Nilai 2 untuk jawaban B tidak setuju

Nilai 3 untuk jawaban C setuju

Nilai 4 untuk jawaban D sangat setuju

2. Uji Instrumen

Dalam penelitian kuantitatif, sebelum melangkah lebih jauh dalam analisis data maka hal yang paling utama yang harus dilakukan adalah melakukan uji keabsahan data atau uji instrumen. Uji instrumen perlu dilakukan karena proses pengumpulan data itu memerlukan waktu, tenaga, dan biaya yang besar, sedangkan data yang diperoleh belum tentu berguna, karena kuesioner yang digunakan misalnya tidak memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Sehingga uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 yaitu sebagai berikut.

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument penelitian itu mampu mengukur apa yang akan diukur. Oleh karena itu, jika peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, maka kuesioner yang disusun harus dapat mengukur apa yang akan diukur, dan untuk memastikan itu sebelum instrument penelitian dilakukan, maka instrument penelitian itu perlu diuji validitasnya terlebih dahulu. Uji validitas yang dilakukan yaitu membandingkan nilai r hitung untuk setiap butir pertanyaan. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan akan dikatakan valid. Suatu instrumen jika sudah dikatakan valid, berarti alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian untuk mendapatkan data itu valid sehingga dapat digunakan. Uji validitas dilakukan menggunakan aplikasi olah data IBM SPSS 25.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu instrument penelitian dalam mengukur gejala yang sama, setiap instrument penelitian harus mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Dalam mengukur gejala social harus selalu diperhitungkan unsur-unsur kesalahan pengukuran (*measurement error*). Hasil pengukuran gejala sosial merupakan kombinasi antara hasil pengukuran yang sesungguhnya dan penambahan kesalahan pengukuran. Semakin kecil kesalahan, maka semakin reliable instrument penelitian tersebut, begitupun sebaliknya. Besar kecilnya kesalahan dapat diketahui dari nilai korelasi., semakin tinggi angka korelasi, semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin rendah kesalahan instrument penelitian

tersebut. Terdapat beberapa teknik pengukuran reabilitas untuk penelitian ilmu sosial, dan dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah *Cronbach*. Teknik ini digunakan untuk mencari reliabilitas instrument yang skornya rentangan antara beberapa nilai misalnya 0-100 atau bentuk skala 1-4. Rumusnya adalah sebagai berikut.

$$r_{II} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sigma^2 b}{\sigma_t^2} \right]$$

dimana: r_{II} = reliabilitas instrument

k = banyak butir pertanyaan

σ^2 = varian total

\sum_{ob2} = jumlah varian butir

3. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini uji-uji asumsi klasik yang diterapkan ada 4 yaitu uji normalitas data, uji heterokedastisitas, uji linearitas, dan uji multikolonearitas.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal, baik secara multivariate maupun univariat. Uji normalitas dimaksudkan juga untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Adapun teknik yang digunakan untuk uji normalitas pada penelitian ini adalah dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan aplikasi olah data IBM SPSS 25.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas berarti varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama

atau konstan maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heterokedastisitas. Data yang terjadi heterokedastisitas kebanyakan terjadi pada data yang menggunakan data *crosssection* karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran mulai dari yang kecil, sedang, hingga yang besar. Adapun teknik uji heterokedastisitas pada penelitian ini adalah dengan uji glesjer menggunakan aplikasi olah data IBM SPSS 25.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat diketahui dari koefisien korelasi masing-masing variabel bebas. Jika terjadi multikolinearitas, maka sebuah variabel yang berkorelasi kuat dengan variabel lainnya, memiliki kekuatan prediksinya tidak stabil. Adapun metode untuk menguji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan *Variance Inflation Factor (VIF)* atau Korelasi Pearson pada aplikasi IBM SPSS 25.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Adapun ketentuan untuk pengambilan keputusan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen.

- 2) Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen dinyatakan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Untuk menguji signifikan tidaknya variabel pengetahuan (X_1) dan budaya kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada Bank Syariah Indonesia secara parsial dan dominan digunakan uji hipotesis (uji t).

Rumus uji-t menurut Algifari,

$$t_h = \frac{b_i}{SE_{b_i}}$$

T_h = Nilai hitung uji signifikansi

b_1 = Koefisien regresi parsial

SE_{B1} = Defiasi standar koefisien regresi

b. Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Dalam penelitian ini menggunakan uji MRA atau disebut juga uji interaksi. Uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi linear berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen).

Persamaan regresi moderasi dengan uji interaksi:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_1 X_2 + e \dots$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Budaya Kerja

X_2 = Kepemimpinan Etis

A = Kostanta atau bila harga ($X=0$)

b_1 = Koefisien dari budaya kerja

b_2 =Kepemimpinan Etis

X_1X_2 =Perkalian Variabel bebas (uji interaksi)

e =Error

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi pada dasarnya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah mulai dari nol sampai dengan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen cukup terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependennya.⁴⁰

⁴⁰ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Edisi 1, (Jakarta: CV. Alfabeta, 2018), 226.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat Bank Syariah Indonesia

Indonesia sebagai Negara dan penduduk muslim terbesar didunia memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan syariah meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap halal matter serta dukungan stakeholder yang kuat, merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industry halal di Indonesia, termasuk didalamnya adalah bank syariah. Bank syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Keberadaan industri perbankan Syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga dekade ini. Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya Bank Syariah yang melakukan aksi korporasi. Tidak terkecuali dengan Bank Syariah yang dimiliki Bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI).

Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global. Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Bank Syariah Indonesia sebagai ikhtiar agar dapat menjadi bank yang dibanggakan oleh umat, dengan harapan dapat menjadi sinergi baru untuk membangun ekonomi nasional dan dapat berkontribusi pada kesejahteraan seluruh umat. Adanya Bank Syariah Indonesia sebagai cerminan perbankan syariah yang memberrolam kebaikan untuk segenap alam (*rahmatan lil alamin*) moderen dan universal.

b. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia

1) Visi

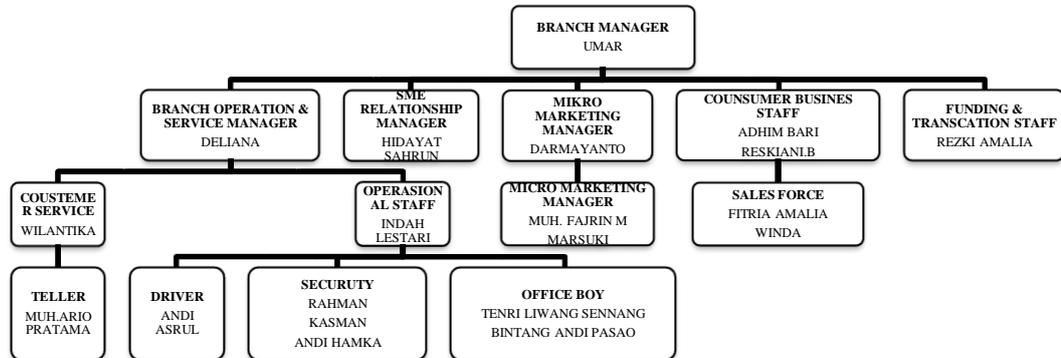
Visi dari BSI (Bank Syariah Indonesia) yaitu:

“Top 10 Global Islamic Banking”

2) Misi

- a) Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia
- b) Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham
- c) Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para telenta terbaik Indonesia

c. Struktur Organisasi BSI KC Palopo



Gambar 4.1 Struktur Organisasi BSI KC Palopo

d. Produk-produk Bank Syariah Indonesia

1) Tabungan

Ada berbagai jenis tabungan yang dimiliki oleh Bank Syariah Indonesia (BSI), yakni sebagai berikut:

- a) Tabungan BSI Valas
- b) Tabungan BSI Haji Indonesia
- c) Tabungan BSI Easy Wadiah
- d) Tabungan BSI Easy Mudharabah
- e) Tabungan BSI Pendidikan
- f) Tabungan BSI Bisnis
- g) BSI TabunganKu
- h) Tabungan BSI Pensiun
- i) Tabungan BSI Efek Syariah

- j) Tabungan BSI Smart
- k) Tabungan BSI Prima
- l) Tabungan BSI Kolektif
- m) Tabungan BSI Payroll
- n) Tabungan BSI Mahasiswa
- o) Tabungan BSI Junior
- p) Tabungan BSI Simpanan Pelajar
- q) Tabungan BSI Rencana
- r) Rekening Autosave dan Qurban
- 2) Haji dan Umroh
 - a) BSI Tabungan Haji Indonesia
 - b) BSI Tabungan Haji Muda Indonesia
- 3) Pembiayaan
 - a) BSI Griya
 - b) BSI Griya Spesial Milad
 - c) BSI Mitraguna Berkah
 - d) BSI OTO
 - e) BSI Pensiun Berkah
 - f) Mitraguna Online
 - g) BSI Mitra Beragun Emas (Non Qardh)
 - h) BSI Distributor Financing
 - i) BSI KPR Sejahtera
 - j) BSI Cash Collateral

- k) BSI Umrah
- l) BSI KUR Kecil
- m) BSI KUR Mikro
- n) BSI KUR Super Mikro
- o) Bilateral Financing
- 4) Investasi
 - a) BSI Deposito Valas
 - b) Deposito Rupiah
 - c) BSI Reksadana Syariah
 - d) Bancassurance
 - e) SBSN Ritel
 - f) Cash Waqf Linked Sukuk Ritel (Sukuk Wakaf Ritel)
 - g) Referral Retail Brokerage
 - h) Sukuk Negara Ritel Seri SR016
- 5) Transaksi BSI Giro Valas
 - a) BSI Giro Rupiah
- 6) Emas
 - a) BSI Gadai Emas
 - b) BSI Cicil Emas
- 7) Bisnis/Wirausaha
 - a) BSI Giro Optima
 - b) BSI Cash Management
 - c) BSI Pembiayaan Investasi

- d) BSI Bank Garansi
 - e) BSI Giro Pemerintah
 - f) BSI Giro Export SDA
 - g) BSI Deposito Export SDA
 - h) Bank Guarantee Under Counter Guarantee
 - i) Giro Vostro
 - j) Jasa Penagihan Transaksi Trade Finance Antar Bank
 - k) Pembiayaan yang Diterima (PYD)
 - l) SIF (Supply infrastructure Financing) BPJS Kesehatan
 - m) Talenta Wirausaha BSI.
2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada bagian ini peneliti akan membahas tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan masa kerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palopo sebanyak 30 orang.

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini responden yang diambil adalah karyawan BSI KC Palopo. Adapun responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	16	53.33%
2	Perempuan	14	46.67%
Total		30	100%

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa banyaknya responden laki-laki sebanyak 16 orang atau 53.33% dan responden perempuan sebanyak 14 orang atau 46.67%.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21-30 Tahun	12	40%
2	31-40 Tahun	15	50%
3	41-50 Tahun	3	10%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 12 orang atau 40%, usia 31-40 tahun sebanyak 15 orang atau 50% dan usia 41-50 tahun sebanyak 3 orang atau 10%.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	0-2 Tahun	12	40%
2	3-4 Tahun	12	40%
3	5 Tahun+	6	20%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja 0-2 tahun sebanyak 12 orang atau 40%, 3-4 tahun juga sebanyak 12 orang atau 40%, dan responden dengan masa kerja 5 tahun keatas sebanyak 6 orang atau 20%.

3. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument penelitian itu mampu mengukur apa yang akan diukur. Oleh karena itu, jika peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, maka kuesioner yang disusun harus dapat mengukur apa yang akan diukur, dan untuk memastikan itu sebelum instrument penelitian dilakukan, maka instrument penelitian itu perlu diuji validitasnya terlebih dahulu. Uji validitas yang dilakukan yaitu membandingkan nilai r hitung untuk setiap butir pertanyaan. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan akan dikatakan valid. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja Islami (X)

Varibel X	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
X.1	0.618	0.361	Valid
X.2	0.541	0.361	Valid
X.3	0.437	0.361	Valid
X.4	0.460	0.361	Valid
X.5	0.373	0.361	Valid
X.6	0.390	0.361	Valid
X.7	0.628	0.361	Valid
X.8	0.635	0.361	Valid
X.9	0.775	0.361	Valid
X.10	0.417	0.361	Valid
X.11	0.584	0.361	Valid
X.12	0.573	0.361	Valid
X.13	0.525	0.361	Valid
X.14	0.642	0.361	Valid

X.15	0.503	0.361	Valid
------	-------	-------	-------

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024.

Dapat dilihat pada tabel diatas nilai r_{hitung} yang diperoleh untuk setiap pernyataan pada variabel budaya kerja Islami (X) lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0.361, maka instrumen dinyatakan valid.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Y	r_{tabel}	r_{hitung}	Ket
Y.1	0.795	0.361	Valid
Y.2	0.488	0.361	Valid
Y.3	0.488	0.361	Valid
Y.4	0.444	0.361	Valid
Y.5	0.388	0.361	Valid
Y.6	0.382	0.361	Valid
Y.7	0.621	0.361	Valid
Y.8	0.566	0.361	Valid
Y.9	0.632	0.361	Valid
Y.10	0.541	0.361	Valid
Y.11	0.483	0.361	Valid
Y.12	0.683	0.361	Valid

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024.

Dapat dilihat pada tabel diatas nilai r_{hitung} yang diperoleh untuk setiap pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0.361, maka instrumen dinyatakan valid.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Etis (Z)

Variabel Z	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Z.1	0.653	0.361	Valid
Z.2	0.473	0.361	Valid
Z.3	0.556	0.361	Valid
Z.4	0.454	0.361	Valid
Z.5	0.458	0.361	Valid
Z.6	0.424	0.361	Valid
Z.7	0.679	0.361	Valid
Z.8	0.395	0.361	Valid
Z.9	0.709	0.361	Valid
Z.10	0.409	0.361	Valid
Z.11	0.709	0.361	Valid
Z.12	0.534	0.361	Valid
Z.13	0.486	0.361	Valid
Z.14	0.594	0.361	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Dapat dilihat pada tabel diatas nilai r_{hitung} yang diperoleh untuk setiap pernyataan pada variabel kepemimpinan etis (Z) lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0.361, maka instrumen dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi apabila pengukuran dilakukan dengan kuesioner tersebut dilakukan secara berulang-ulang. Kriteria sebuah instrumen penelitian bisa dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari pada tabel berikut.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Minimal <i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Budaya Kerja Islami (X)	0.60	0.821	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.60	0.775	Reliabel
Kepemimpinan Etis (Z)	0.60	0.801	Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)

Menurut hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0.60.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal, baik secara multivariate maupun univariat. Uji normalitas dimaksudkan juga untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82989110
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.108
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024.

Pada tabel di atas dengan melalui uji normalitas statistic nonparametric Kolmogrov Sminov (K-S), nilai signifikannya sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas berarti varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama atau konstan maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.134	4.778		1.912	.067
	Kinerja Karyawan	-.085	.097	-.196	-.881	.386
	Kepemimpinan Etis	-.072	.106	-.151	-.678	.503

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel kinerja karyawan sebesar $0.386 > 0.05$ dan variabel kepemimpinan etis sebesar $0.503 > 0.05$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat diketahui dari koefisien korelasi masing-masing variabel bebas. Metode untuk menguji multikolinearitas

dalam penelitian ini adalah dengan *Variance Inflation Factor (VIF)* atau Korelasi Pearson. Jika nilai $VIF < 10.00$ dan $tolerance > 0.10$ maka tidak ada multikolinearitas. Sebaliknya, Jika nilai $VIF > 10.00$ dan $tolerance < 0.10$ maka ada multikolinearitas.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Kerja Islami	.479	2.088
	Kepemimpinan Etis	.479	2.088

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai VIF pada variabel budaya kerja islami (X) sebesar $2.088 < 10.00$ dan variabel kepemimpinan etis (Z) sebesar $2.088 < 10.00$, yang artinya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 5% (0.05).

Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.648	2.119		.778	.443
	Budaya Kerja Islami	.774	.037	.970	21.013	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Dari hasil uji parsial (uji t) apabila dilihat dari nilai signifikan dimana jika nilai sig < 0.05 yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima maka variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai sig pada variabel budaya kerja Islami sebesar $0.000 < 0.05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Analisis Regresi Linear dengan Variabel Mediasi Menggunakan MRA

Dalam penelitian ini menggunakan uji MRA atau disebut juga uji interaksi. Uji interaksi merupakan aplikasi khusus regresi linear berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen).

Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Variabel Mediasi Menggunakan MRA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-159.197	42.132		-3.779	.001
	Budaya Kerja Islami	2.748	.721	3.443	3.810	.001
	Kepemimpinan Etis	4.050	.973	4.796	4.165	.000
	Budaya Kerja Islami*Kepemimpinan Etis	-.055	.014	-7.259	-3.827	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1X_2 + e$$

$$Y = -159.197 + 2.748X_1 + 4.050X_2 + -0.055X_1X_2 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) $a = -159.197$ artinya bahwa apabila variabel independent yaitu budaya

kerja Islami, kepemimpinan etis dan variabel mediasi dianggap konstan, maka nilai konsistensi kinerja karyawan sebesar -159.197.

- 2) Koefisien pada variabel budaya kerja Islami (b_1) = 2.748 artinya bahwa setiap penambahan indikator budaya kerja Islami dalam hal ini mampu terealisasikan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 2.748.
- 3) Koefisien variabel kepemimpinan etis (b_2) = 4.050 artinya bahwa setiap penambahan indikator kepemimpinan etis maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 4.050.
- 4) Koefisien variabel (b_3) = -0.055 dengan nilai t sebesar -3.827 dan nilai signifikannya sebesar $0.001 < 0.005$ artinya bahwa variabel mediasi secara signifikan mempengaruhi antara variabel budaya kerja Islami terhadap variabel kinerja karyawan.

Jadi berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja Islami (X_1), kepemimpinan etis (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). selain itu variabel X_1X_2 juga berpengaruh signifikan yang berarti variabel mediasi tersebut mampu memperkuat pengaruh antara budaya kerja Islami dan kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya kontribusi untuk variabel independent terhadap variabel dependen dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya R^2 . Jika R^2 yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menjelaskan hubungan variabel independent terhadap variabel dependen.

Begitupun sebaliknya, apabila R^2 makin mendekati 0 maka semakin lemah pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Bebas

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.940	.938	.63729

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja Islami

Sumber: Data diolah (2024)

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.940. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0.940 atau sama dengan 94.0%. Angka tersebut memiliki arti bahwa budaya kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 94.0%. Sedangkan sisanya 6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Mediasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982 ^a	.964	.960	.51177

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja Islami*Kepemimpinan Etis, Budaya Kerja Islami, Kepemimpinan Etis

Sumber: Data diolah (2024)

Dari hasil uji koefisien determinasi variabel mediasi pada tabel diatas diperoleh nilai R Square sebesar 0.964 atau 96.4%. Setelah melihat hasil dari tabel diatas, nilai R Square pada tabel 4.13 adalah 0.940 atau 94.0% sedangkan setelah di mediasi dengan variabel kepemimpinan etis hasil tabel 4.14 menunjukkan nilai R Square naik menjadi 0.964 atau 96.4%. Berdasarkan hasil

tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kepemimpinan etis (variabel mediasi) maka akan memperkuat hubungan antara budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 25, diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 21.013 yang nilainya lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2.051 dan nilai signifikansi yang diperoleh ialah $0.000 < 0.05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa budaya kerja Islami merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah KC Palopo. Semakin tinggi budaya kerja Islami maka semakin kuat pula pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Melalui penerapan budaya kerja Islami yang baik, nantinya akan menciptakan kinerja karyawan dengan baik juga. Budaya kerja Islami yang diterapkan mampu menciptakan kebiasaan perilaku karyawan yang baik pada perusahaan. Apabila sebuah perusahaan mempunyai budaya kerja Islami dengan baik melalui penerapan nilai syariah Islam yang terdiri atas istiqomah, sidik, amanah, tabligh serta fatonah tentunya kinerja karyawan akan semakin mengalami peningkatan, begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulianto dan Mchlasin yang meneliti tentang “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja Sebagai

Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Samudra Sunan Drajat)”, dalam penelitiannya menunjukkan hasil yang sama yaitu budaya kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa semakin kuat budaya kerja Islam akan meningkatkan kinerja karyawan dalam jangka waktu yang panjang.⁴¹

2. Pengaruh Budaya Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepemimpinan Etis

Dari hasil persamaan uji regresi sebelum ditambahkan variabel mediasi (kepemimpinan etis) diperoleh nilai R Square variabel bebas yaitu sebesar 94.0% sedangkan setelah kepemimpinan etis ditambahkan sebagai variabel mediasi diperoleh nilai R Square naik menjadi 0.964 atau 96.4%. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kepemimpinan etis akan dapat memperkuat hubungan antara budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, kepemimpinan etis yang dimiliki oleh budaya kerja Islami memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pimpinan pada sebuah organisasi akan menjadi contoh perilaku bagi para karyawannya. Pimpinan yang senantiasa mengerjakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan aturan dan target perusahaan akan memotivasi kinerja karyawannya untuk menjadi lebih baik lagi. Kepemimpinan etis mengutamakan sikap seorang pimpinan yang bertindak dengan adil serta memanusiakan karyawannya dalam hal

⁴¹ Arif Yulianto dan Mochlasin, “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening”, *MABIS: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, Vol. 3, No. 1 (Maret 2023), Hal. 10.

pekerjaan, kondisi hubungan yang baik akan berdampak pada karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dengan menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu dan sesuai dengan prosedur perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis dan Abadi yang mengatakan bahwa karyawan akan membalas hal positif yang diberikan pimpinan dengan tingkat komitmen kerja yang tinggi dan akan melibatkan dirinya dalam organisasi. Cerminan kepemimpinan etis tidak dapat dipungkiri karena anggapan karyawan yang cenderung menganggap atasan selalu memberikan contoh terbaik seperti dalam membuat Keputusan yang adil, bekerja sesuai dengan prosedur, dan memperlakukan karyawan yang dipimpinnya dengan baik. Sehingga karyawan akan selalu berusaha untuk semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya.⁴²

⁴² Gidion Bernad Lubis dan Ferryal Abadi, "Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan, dan Keterlibatan Karyawan pada Industri Perbankan", *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 2, No. 4 (Desember 2022), Hal. 68.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa hasil regresi menunjukkan pengaruh antara budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui nilai tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji *Moderated Regression Analysis* (MRA) menunjukkan dengan adanya kepemimpinan etis sebagai variabel mediasi akan memperkuat hubungan antara budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil persamaan uji regresi sebelum ditambahkan variabel mediasi (kepemimpinan etis) diperoleh nilai R Square variabel bebas yaitu sebesar 94.0% sedangkan setelah kepemimpinan etis ditambahkan sebagai variabel mediasi diperoleh nilai R Square naik menjadi 0.964 atau 96.4%. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kepemimpinan etis akan dapat memperkuat hubungan antara budaya kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, kepemimpinan etis yang dimiliki oleh budaya kerja Islami memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pimpinan pada sebuah organisasi akan menjadi contoh perilaku bagi para karyawannya. Pimpinan yang senantiasa mengerjakan tugas dan kewajibannya

sesuai dengan aturan dan target perusahaan akan memotivasi kinerja karyawannya untuk menjadi lebih baik lagi. Kepemimpinan etis mengutamakan sikap seorang pimpinan yang bertindak dengan adil serta memanusiakan karyawannya dalam hal pekerjaan, kondisi hubungan yang baik akan berdampak pada karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dengan menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu dan sesuai dengan prosedur perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis dan Abadi yang mengatakan bahwa karyawan akan membalas hal positif yang diberikan pimpinan dengan tingkat komitmen kerja yang tinggi dan akan melibatkan dirinya dalam organisasi. Cerminan kepemimpinan etis tidak dapat dipungkiri karena anggapan karyawan yang cenderung menganggap atasan selalu memberikan contoh terbaik seperti dalam membuat Keputusan yang adil, bekerja sesuai dengan prosedur, dan memperlakukan karyawan yang dipimpinnya dengan baik. Sehingga karyawan akan selalu berusaha untuk semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaannya.

B. Saran

1. Bagi lembaga keuangan syariah khususnya BSI KC Palopo, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan-kebijakan dilingkungan kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan melalui faktor budaya kerja Islami dan kepemimpinan etis.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam yang nantinya dapat menjadi penyempurna penelitian ini sekaligus penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A. M. Akhsan, "Etos Kerja Islami Pada Keberhasilan Usaha Pedagang Etnis Arab di Pasar Ampel Surabaya," *J. Ilm. Ekon. Islam*, vol. 9, no. 3, p. 4272, 2023, doi: 10.29040/jiei.v9i3.10858.
- Aulia Elviana Sari Dkk, "Pengaruh Budaya Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur", *Jurnal Borneo Student Research Vol 2, Nol*, 2020, 552.
- A. Nasir, et, "Pengaruh Etika Kerja Islami dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kospin Jasa Syariah," *Univ. Islam. Indones. Fak. BISNIS DAN Ekon. YOGYAKARTA*, vol. 9, pp. 356–363, 2023.
- A. O. Siagian, T. Widyastuti, B. Karsono, P. C. Susanto, H. M. Suaidy, and Z. Asman, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Upah terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Indonesia," *JUMBIWIRA J. Manaj. Bisnis Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, pp. 112–132, 2023, [Online]. Available: <http://jurnal-stiepari.ac.id/index.php/jumbiwira/article/view/565%0Ahttp://jurnal-stiepari.ac.id/index.php/jumbiwira/article/download/565/588>
- B. Utomo, "Pengaruh Insentif dan Budaya Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Untuk Tetap Bekerja Pada PT Wana Sawit Subur Lestari 2 di Kabupaten Seruyan," *Ekon. Keuangan, Investasi dan Syariah*, vol. 3, no. 2, pp. 226–234, 2021, doi: 10.47065/ekuitas.v3i2.1124.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. 2006. "Ethical leadership: A review and future directions", dalam *Leadership Quarterly*, Volume 17 No 6, halaman 595–616.
- D. M. Kurniasari and Q. M. Bahjahtullah, "Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Milenial Di Masa Pandemi Covid 19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Btn Syariah Kc Solo)," *NISBAH J. Perbanka Syariah*, vol. 8, no. 1, pp. 23–39, 2022, doi: 10.30997/jn.v8i1.5706.
- D. Raikhan Rianasta and A. Yuniawan, "Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Eikasi Diri Terhadap Kreativitas Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada karyawan PLN UPT PERSERO Duri Kosambi)," *Diponegoro J. Manag.*, vol. 12, no. 4, pp. 1–15, 2022, [Online]. Available: <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Fasiha, "konsep dan Aplikasi Dalam Lembaga Keuangan Syariah", (Cet 1,

Palopo Sulawesi Selatan, Laskar Perubahan, 2016), 15.

D. Setyo Widodo and A. Yandi, “Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM),” *J. Ilmu Multidisplin*, vol. 1, no. 1, pp. 1–14, 2022, doi: 10.38035/jim.v1i1.1.

G. H. Hastuti, “Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan: work-life balance, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan (suatu kajian literature review manajemen sumber daya manusia),” *J. Manaj. Pendidik. dan Ilmu Sos.*, vol. 3, no. 1, pp. 119–127, 2021.

Harsuko Riniwati Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM, Universitas Brawijaya Malang

I. Koesworo, Supriyono, and Sutono, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara,” *J. Ekon. dan Bisnis Digit.*, vol. 1, no. 3, pp. 183–192, 2022, doi: 10.55927/ministal.v1i3.1144.

Kementrian Agama, Al-Qur’an Hafalan Mudah Al-Hufaz, Bandung, Cordoba a(2021), 147.

Kementrian Agama, Al-Qur’an Hafalan Mudah Al-Hufaz, Bandung, Cordoba (2021), 105.

Khaerul Umam, “Manajemen Perbankan Syariah”, (Bandung: Pustaka Setia, 2013), 50.

Layaman and M. Jumalia, “Pengaruh Budaya Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon,” *Indones. J. Strateg. Manag.*, vol. 1, no. 1, 2018, doi: 10.25134/ijsm.v1i1.843

Lubis, G. B., & Abadi, F. “Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan, dan Keterlibatan Karyawan Industri Perbankan”, *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 2, No. 4, 56-75, 2022.

M. Mulyadi, “Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Bumh Di Indonesia,” *Media Ris. Akuntansi, Audit. Inf.*, vol. 21, no. 1, pp. 137–160, 2021, doi: 10.25105/mraai.v21i1.9172.

Muhammad Syafi’uddin Dkk, “Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan *Home Industry* Kerupuk Saripati Singkong Di Kabupaten Gresik”, *Jurnal Manajerial Bisnis*, vol 5, No 1, 2021, 8.

- Muhammad Alwi. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Nasabah Bertransaksi Pada PT. Bank Muamalat Indonesia TBK Di Tinjau Dari Bauran Pemasaran 4 P (Studi Kasus PT. Bank Muamalat Indonesia TBK. Kantor Cabang Pembantu Wonomulyo).” *J-ALIF Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Syariah Dan Sosial* 3 (2018).
- Mujahidin. “Financing in the Perpective of Shariah Banking.” *Edunomika*, 2022.
- N. Mantasya, “Analisis Disiplin Dan Budaya Kerja Islam Pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (Lazismu) Kota Medan,” *J. El Rayyan*, 2022.
- Nurul Inayah, “‘Pasti Oke’ Budaya Kerja Islami BRI Syariah dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BRIsyariah Kantor Cabang Banyuwangi),” *Malia (Terakreditasi)*, vol. 10, no. 2, pp. 269–286, 2019, doi: 10.35891/ml.v10i2.1447.
- R. Bella, “Penerapan Budaya Kerja Islami dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Bank Muamalat Indonesia KCP Madiun,” 2023, [Online]. Available: <http://etheses.iainponorogo.ac.id/26144/1/402190085-Resya-Bella-Perbankan-Syariah.pdf>
- R. Haryanto, “Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami,” *Islamuna*, vol. 4, no. 1, 2017.
- Suryani, “Industri Perbankan Syariah,” *Economica*, vol. V, no. 1, pp. 93–134, 2014
- S. Nurroh, “Studi Kasus Telaah Buku Filsafat ilmu oleh Jujun S. Suriasumantri,” *Dr. Program, Grad. Sch. Environ. Sci.*, pp. 1–24, 2017, [Online]. Available: https://www.academia.edu/31397156/Filsafat_Iimu_Point_of_Review
- S. W. Putra, “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil,” *J. Ekon. Mod.*, vol. 11, no. 1, p. 62, 2015, doi: 10.21067/jem.v11i1.869.
- Yulianto, A., & Mochlasin, “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Samudra Sunan Drajat)”, *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, Vol. 3, No. 1, 2023.

L

A

M

P

I

R

A

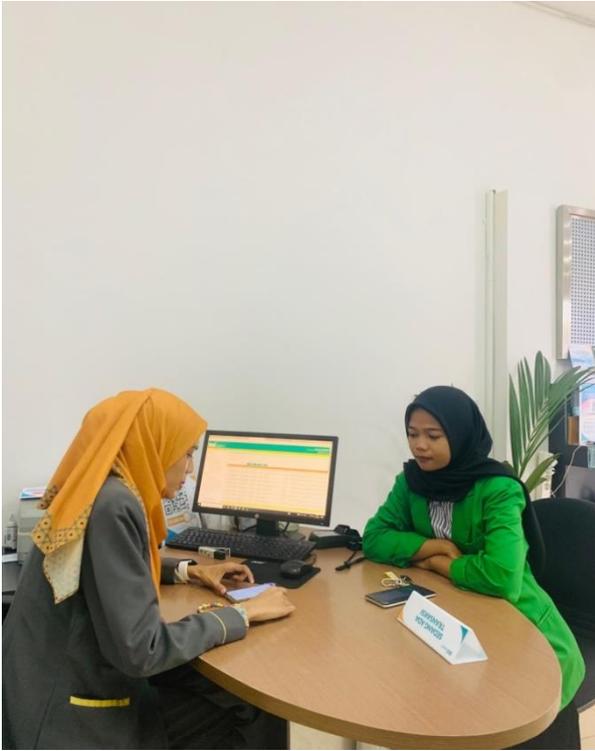
N

10	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	46
11	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	45
12	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	42
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
14	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	46
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	45
17	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	45
18	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	44
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
20	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	44
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
22	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	42
23	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	44
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
25	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
26	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	45
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	47
28	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	45
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48

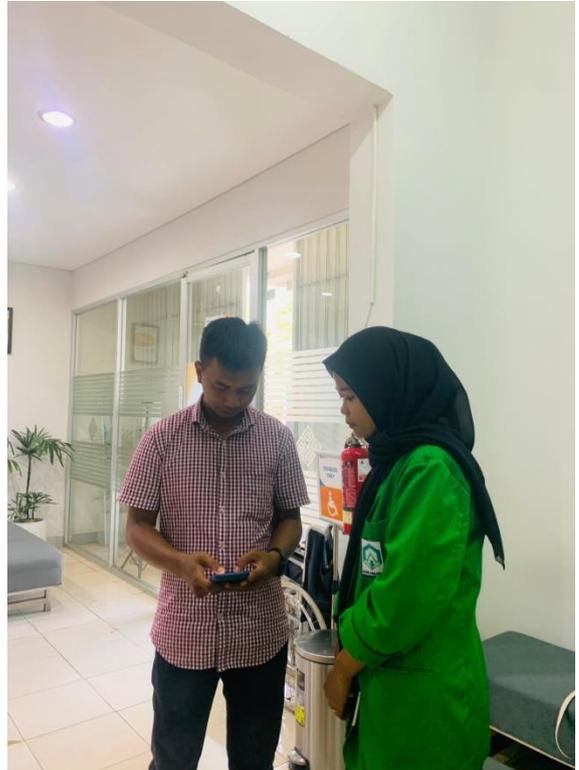
3. Variabel Kepemimpinan Etis (Z)

Responden	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14	Total Z
1	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	53
2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	53
3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	52
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	52
5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	48
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
7	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	50
8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	54
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
10	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	50
11	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	52
12	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	52
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
14	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	53
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	54
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	54
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	54
19	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	52
20	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	51
21	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	52
22	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	49
23	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	52

WAWANCARA DENGAN PEGAWAI BANK BSI KC PALOPO



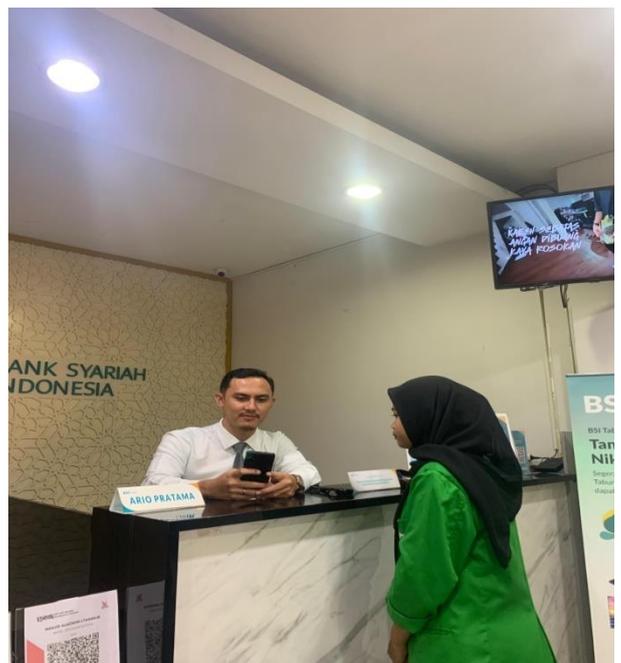
Wawancara dengan costumer service



Wawancara dengan bagian pemasaran



Wawancara dengan security



Wawancara dengan teller



Wawancara dengan bagian pemasaran



Wawancara dengan BOSM

RIWAYAT HIDUP



Magfirah, Lahir di Palopo pada tanggal 07 maret 2001. Anak tunggal dari pasangan ayahanda Darmis dan ibunda Hafifa. Alamat Perumnas. Penulis pernah menempuh pendidikan di SD 54 salu Pikung pada tahun (2013), SMP negeri 5 Palopo pada tahun (2016), dan SMA 2 Palopo pada tahun (2019), dan melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo dengan mengambil Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan bisnis Islam. Dalam Rangka memenuhi kewajiban sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, penulis pada akhir studinya menulis sebuah skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Islami Terhadapkinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palopo dengan Kepemimpinan Etis Sebagai Variabel Mediasi.”

Contact person penulis : nurf86222@gmail.com