

**ANALISIS ETIKA KERJA ISLAM, BUDAYA ORGANISASI,  
KOMITMEN ORGANISASI, DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA  
MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Empiris pada Karyawan Perbankan Syariah di Indonesia)**

**M. Akob**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPBUM Makasar**  
**Akob.kadir@gmail.com**

**Abstract**

*This research was an empirical study intended to analyze the influence of Working Ethics of Islam toward Organizational Commitment, and the influence of Organizational Culture, Organizational Commitment and Human Resource Competence toward Employees' Performance. This research was conducted to the employees in 6 General Banks of Syariah in Indonesia (Makassar, Palembang, and Semarang). The research problems were answered by Empirical Research Model with 5 variables and 23 indicators for research hypotheses were formulated. The data were obtained by questionnaires that were directly distributed to the respondents and via post and contact person. 250 questionnaires were distributed and after editing process, 219 questionnaires were considered valid. The data were analyzed by Structural Equation Modeling (SEM) with software LISREL v.8. 54. The result of hypotheses test based on Critical Ratio Value and Probability Value indicated that: the variable of Organizational Commitment was influenced significantly by the independent variable of Working Ethics of Islam with correlation value 0.27; the t-test value was 3.18. The variable of Employees' Performance was not significantly influenced by the independent variable of Working Ethics of Islam with correlation value 0.09; the t-test value was 1.39. The variable of Employees' Performance was significantly influenced by the independent variable of Organizational Culture with correlation value 0.36; the t-test value was 6.48. The variable of Employees' Performance was significantly influenced by the independent variable of Human Resource Competence with correlation value 0.19; the t-test value was 3.29. The variable of Employees' Performance was significantly influenced by the independent variable of Organizational Commitment with correlation value 0.63; the t-test value for this independent variable was higher than 1.96, namely 8.41.*

**Key Words: Working Ethics of Islam, Organizational Culture, Organizational Commitment, Employees' Competence and Employees' Performance**

**Abstrak**

Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi, dan juga menguji pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi SDI terhadap Kinerja Karyawan, penelitian ini dilakukan pada karyawan di 6 Bank Umum Syariah di Indonesia (Makassar, Palembang dan Semarang). Untuk menjawab permasalahan penelitian dikembangkan sebuah model penelitian empiris, terdiri dari 5 konstruk dan 23 indikator. Dari lima variabel tersebut dirumuskan lima hipotesis penelitian. Pengumpulan data

dilakukan melalui kuesioner yang disampaikan secara langsung maupun melalui surat serta *contact person*. Kuesioner dikirim sebanyak 250 dan setelah melalui proses editing hanya sebanyak 219 kuesioner yang dinyatakan valid. Teknik Analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan *software* LISREL v.8.54. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa; Variabel Komitmen Organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas Etika Kerja Islami dengan nilai korelasi 0,27; nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 3,18. Variabel Kinerja Karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Etika Kerja Islam dengan nilai korelasi 0,09, nilai t-hitung sebesar 1,39. Variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas Budaya Organisasi dengan nilai korelasi 0,36; nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 6,48. Variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas Kompetensi SDM dengan nilai korelasi sebesar 0,19. Nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 3,29. Variabel Kinerja Karyawan juga dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas Komitmen Organisasi dengan nilai korelasi 0,63. Nilai T-Value yang diperoleh untuk variabel bebas ini lebih besar dari 1,96, yaitu 8,41.

**Kata Kunci:** *Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi SDM, dan Kinerja Karyawan*

### **Pendahuluan**

Dalam perspektif manajemen modern, Sumber Daya Insani atau *human capital* menjadi elemen terpenting dan penentu dalam mencapai visi dan keunggulan bersaing organisasi. *Human capital* yang diasosiasikan dengan ilmu, pengetahuan dan *skill* yang terkandung dalam sumberdaya insani, bila dianggap sebagai elemen produksi, memiliki keunikan, dimana hukum *the law of decreasing marginal returns* yang berlaku pada faktor produksi lain tidak berlaku pada faktor *human capital*. Semakin banyak ilmu pengetahuan digunakan dalam suatu sistem produksi, semakin banyak pula ilmu pengetahuan baru yang dihasilkan. Sumber daya ilmu pengetahuan adalah sumberdaya yang tak pernah tergerus habis, bahkan semakin bertambah/membesar bila dipakai.

Jadi pengembangan potensi *human capital* merupakan strategi penting karena dengan itu pertumbuhan dan pencapaian yang dapat dihasilkan oleh suatu sistem atau organisasi dapat

didorong, bahkan hingga menjadi tidak terbatas. Eksistensi Insani akan memiliki makna jika keseluruhan aktivitas hidupnya didedikasikan kepada Allah. Sebagaimana firman Allah SWT yaitu: “Barang siapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (QS An-Nahl: 97).

Sumber Daya Insani merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh resources yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran surah Al-Jatsiyah ayat 13: “Dan Dia menundukkan apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi untukmu semuanya, (sebagai rahmat)

daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir.

Kesadaran mengenai pentingnya pengembangan *human capital* guna mencapai visi perbankan syariah nasional sudah tercantum dalam Cetak Biru Perbankan Syariah Nasional 2010-2015. Pada Cetak Biru tersebut, pengembangan *human capital* merupakan salah satu pilar penting dari tujuh pilar startegis pengembangan perbankan syariah nasional. Di samping itu, bertumbuh pesatnya industri perbankan syariah yang dari sisi jumlah bank dan jaringan kantor maupun meningkatnya volume usaha dan ragam produk perbankan syariah menuntut tersedianya Sumber Daya Insani dalam jumlah dan mutu yang semakin meningkat. *Outlook Perbankan Syariah Indonesia 2011, Direktorat Perbankan Syariah (2010)*.

Industri perbankan di tanah air mengalami beberapa kali evolusi yang telah mengubah peta kekuatan maupun strategi bisnis perbankan itu sendiri. Dari sisi peta kekuatan, banyak bank yang tidak semata mengejar besarnya aset, tetapi mendahulukan fokus dan spesifikasi layanan untuk mengkatrol tingkat kepuasan segmen sasaran pasar mereka. Begitu pula dalam strategi bisnis, tidak hanya mengandalkan *asset-based business* atau penghasilan melalui kredit pinjaman, tetapi semakin beralih kepada *fee-based business* atau penghasilan melalui penyediaan jasa layanan. Kinerja dan reputasi bank-bank pemerintah maupun swasta masih kesulitan menghadapi perubahan global yang cepat dan terus-menerus. Bahkan sempat memorakporandakan perbankan nasional tahun 1997. Kondisi ini menyebabkan keadaan dunia perbankan

masih sulit diprediksi dan kepercayaan masyarakat terhadap perbankan nasional melemah terutama karena pemerintah melikuidasi beberapa bank yang dinilai tidak sehat. Hal ini mau tidak mau memaksa setiap manajemen bank untuk menetapkan berbagai langkah dan kebijakannya dengan lebih seksama agar setiap target yang ditentukan dapat dicapai dengan baik, termasuk dalam manajemen Sumber Daya Insani perbankan dalam bidang pengembangan Sumber Daya Insani, tidak terkecuali organisasi perbankan syariah.

Sejumlah kegiatan yang merupakan implementasi arah kebijakan dibidang perbankan syariah dilaksanakan oleh Bank Indonesia, khususnya Direktorat Perbankan Syariah dengan mencakup berbagai kegiatan dalam bidang penelitian, pengaturan dan pengembangan, perizinan, dan pengawasan perbankan syariah, Seluruh kegiatan tersebut dilakukan sebagai satu kesatuan dalam upaya mengembangkan perbankan syariah yang efisien, *prudent* dan sejalan dengan prinsip syariah.

Perkembangan industri yang positif pada tahun 2010, perkiraan pertumbuhan ekonomi nasional yang stabil serta sasaran inflasi yang relatif rendah pada tahun 2011, semakin meneguhkan hati kita bahwa prospek perbankan syariah pada tahun depan akan tetap cerah, dengan tetap melaksanakan regulasi yang kondusif, pengawasan yang cermat, dan arah kebijakan yang berorientasikan kepada pertumbuhan industri yang tetap agresif, prudent dan profesional.

Mengamati perkembangan persaingan usaha kedepan yang semakin ketat, maka strategi pengembangan daya saing bank syariah akan semakin

diarahkan kepada *Strategy* yang memadukan semangat kerjasama dalam persaingan terutama terhadap bank induk dan subsidiarinya, sehingga akan tercipta *win-win solution* dalam menjalankan bisnis bank dengan tujuan akhir adalah kemanfaatan industri perbankan syariah yang sebesar-besarnya bagi masyarakat.

Kinerja Perbankan Syariah di Indonesia menunjukkan *trend* yang terus meningkat dengan pesat, dan pada akhir Oktober 2011 pertumbuhan aset mencapai 48.10%, atau sekitar Rp130.19 triliun, tertinggi sejak tahun 2005. Per-tumbuhan dana pihak ketiga (DPK) dan pembiayaan yang diberikan pada waktu yang sama bahkan lebih pesat lagi, masing-masing mencapai 53%, atau Rp. 97.8 triliun dan 52.3% atau Rp.92.8 triliun, dengan FDR (*financing to deposits ratio*) 95.7%.

Sebagai perbandingan, pertumbuhan aset perbankan konvensional pada waktu yang sama mencapai 22.2%, atau Rp.3371.5 triliun, dengan LDR (*loan to deposits ratio*) 81.4%. Sedangkan jumlah bank, juga mengalami pertumbuhan yang cukup pesat, Sampai dengan bulan Oktober 2011 Bank Umum Syariah (BUS) telah mencapai 11 bank, Unit Usaha Syariah (UUS) 23 unit dan Bank pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) 154 unit. Penyebaran jaringan kantor Perbankan Syariah juga mengalami pertumbuhan yang signifikan khususnya Bank Umum Syariah (BUS), jika pada tahun 2007 jumlah jaringan kantor hanya 401 kantor sampai Oktober 2011 jumlah tersebut menjadi 1.365 kantor. Secara rinci perkembangan Jaringan kantor Perbankan Syariah 5 tahun terakhir dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jaringan Kantor Perbankan Syariah di Indonesia**

JENIS BANK SYARIAH		2007	2008	2009	2010	2011
Bank Umum Syariah (BUS)	Jumlah Bank	3	5	6	11	11
	Jumlah Kantor	401	581	711	1.215	1.365
Unit Usaha Syariah (UUS)	Jumlah Bank	26	27	25	23	23
	Jumlah Kantor	196	241	287	262	327
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)	Jumlah Bank	114	131	138	150	154
	Jumlah Kantor	185	202	225	286	362
<b>Total Kantor</b>		<b>782</b>	<b>1,024</b>	<b>1,223</b>	<b>1.763</b>	<b>2.054</b>

Sumber: *Islamic Banking Statistic BI, Oktober 2011.*

Akan tetapi seiring dengan berkembangnya Perbankan Syariah harus diimbangi dengan kualitas Perbankan Syariah itu sendiri. Masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan dan diperbaiki, salah satu diantaranya yang perlu mendapat perhatian adalah kualitas Sumber Daya Insani yang pada saat ini perkembangan bisnis Perbankan Syariah yang sangat

cepat belum diimbangi oleh kualitas SDI yang mendukungnya.

Perbankan Syariah, baik dalam bentuk BUS, maupun dalam bentuk UUS rata-rata menghadapi kesenjangan dalam hal SDI. Jumlah masih sangat terbatas, sementara SDI yang adapun belum memiliki kompetensi seperti yang diharapkan, akibatnya PS juga cenderung lemah dalam bidang marketing, sasaran

strategi, efisiensi operasi dan implementasi *Good Corporate Governance*. (Dewi Indawati, 2005). Pertumbuhan perbankan syariah terkendala minimnya Sumber Daya Insani (SDI). Hal tersebut menjadi penghalang industri ini untuk bertumbuh di tengah tingginya permintaan bankir dalam rangka melakukan perluasan jaringan.

Direktur Perbankan Syariah BI Mulya Efendi Sireger menyatakan bahwa tingginya permintaan Sumber Daya Insani di perbankan syariah, membuat kompetensi seorang bankir menjadi menurun, sehingga bisa

berdampak pada kualitas pengelolaan industri itu. Dengan tingginya permintaan sumberdaya, seberapa kompetensi bankir dalam industri tersebut menjadi *concern*. Selain itu dikatakan juga saat ini bankir di perbankan syariah mencapai sekitar 20.758 bankir. Namun, kebutuhan saat ini mencapai lebih dari 40.000 bankir. BI memperkirakan, hingga tahun depan kebutuhan akan bankir syariah bisa mencapai di atas 50.000 bankir.

Perkembangan pekerja pada Perbankan Syariah 5 tahun terakhir dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 1.2**  
**Perkembangan Jumlah Pekerja Perbankan Syariah di Indonesia**

<b>BANK SYARIAH</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
Bank Umum Syariah	4.311	6.609	10.348	15.224	<b>20.758</b>
Unit Usaha Syariah	2.266	2.562	2296	1.868	1.970
B P R S	2.108	2.581	2.799	3.172	3.669
<b>T o t a l</b>	<b>8.685</b>	<b>10.952</b>	<b>15.443</b>	<b>20.164</b>	<b>26.397</b>

Sumber: *Islamic Banking Statistic BI, Oktober 2011.*

Fenomena terjadinya kekurangan Sumber Daya Insani telah dirasakan sebagai faktor yang *critical* dalam pertumbuhan industri perbankan syariah nasional beberapa waktu belakangan ini khususnya akibat bertumbuhnya bank-bank baru. Hal ini antara lain tercermin dari kekurangan *supply* pemimpin cabang bank, calon direksi BPRS, dan sejumlah *strategic job positions* di perbankan syariah nasional yang fit dan proper untuk memenuhi kualifikasi jabatan-jabatan penting di bank. Perencanaan strategis dibidang pengembangan sumberdaya insani perbankan syariaiah nasional juga menjadi lebih penting bila dikaitkan dengan kenyataan bahwa dalam jangka pendek kedepan terlaksananya kesepakatan ASEAN Economic

Community (AEC) pada tahun 2015 akan berpengaruh pada eksistensi dan berbagai aspek daya saing industri perbankan syariah nasional. AEC yang mempromosikan terlaksananya pasar bebas (*free flow*) barang, jasa, modal, investasi, dan tenaga kerja terdidik sudah tentu akan menimbulkan pengaruh berupa tantangan, namun juga membuka peluang bagi industri perbankan syariah nasional.

Menurut Muliaman (2009), tidak mudah dalam jangka pendek ini memenuhi kebutuhan bankir bank syariah, terutama bankir yang kompeten. Perlu beberapa langkah yang dilakukan bersama untuk menciptakan bankir syariah yang kompeten. Salah satunya dengan lebih banyak melakukan

kerjasama dengan lembaga pendidikan dan perbankan syariah”.

Oleh karena itu berdasarkan fenomena diatas dapat dinyatakan masalah yaitu rendahnya mutu SDI perbankan Syariah di Indonesia padahal kebutuhan SDI perbankan syariah semakin meningkatkan terutama yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan bisnis perbankan syariah. Untuk menangani berbagai persoalan di atas, dibutuhkan upaya lain dari pihak manajemen melalui peningkatan kualitas Sumber Daya Insani dalam pengelolaan bank syariah yang berorientasi pada kebutuhan dan keinginan nasabah yang didukung oleh kebijakan pemerintah seperti kebijakan reformasi perbankan, di mana pemerintah memberikan jaminan keamanan atas dana masyarakat yang disimpan baik di bank syariah milik pemerintah maupun bank swasta nasional, serta imple-mentasi budaya organisasi sebagai bagian yang diyakini berkaitan erat dengan sukses-gagalnya suatu kinerja perusahaan termasuk di dalamnya perbankan syariah (Hofstede:1991, Mowday Kreitner dan Kinicki:2005).

Dalam konteks Islam dedikasi dalam bekerja adalah kebajikan dan bekerja merupakan kewajiban individu, seperti yang diungkapkan oleh, Bisri (2008), bahwa Islam mengajarkan agar umatnya memiliki etika kerja yang sangat kuat dengan senantiasa menciptakan produktivitas dan progresifitas di berbagai bidang dalam kehidupan. Istilah yang dipakai dalam Al-Quran dan Hadits untuk bekerja adalah amal. Kata amal mengandung pengertian segala sesuatu yang diperbuat atau dikerjakan seseorang, apakah itu *khairon* atau *shalihan* (baik) maupun *syarron* atau *suan* (buruk,

jahat). Kata *shalih* adalah predikat dari amal atau kualitas kerja (kerja, usaha yang berkualitas). Oleh sebab itu setiap kerja adalah amal, dan Islam mengarahkan setiap orang untuk berbuat atau melakukan amal (kerja) yang berkualitas (*shalih*). Islam memandang pekerjaan adalah sebuah hal yang positif.

Manusia diperintahkan Allah untuk mencari rezeki bukan hanya untuk mencukupi kebutuhannya tetapi Al-Quran memerintahkan untuk mencari apa yang diistilahkan *fadhil* Allah, yang secara harfiah berarti kelebihan yang bersumber dari Allah. Salah satu ayat yang menunjuk masalah ini adalah Q.S. Al Jumuah Ayat 10: “Apabila kamu telah selesai shalat (Jumat) maka bertebaranlah di bumi dan carilah fadhil (kelebihan rezki) Allah, banyak-banyaklah mengingat Allah supaya kamu beruntung.”

Seseorang yang sangat mendukung etika kerja Islam akan memiliki komitmen terhadap organisasinya. Etika kerja Islam yang mengajarkan bahwa kerja adalah sebuah kebajikan, membuat diri seseorang menjadi pribadi yang bertanggung jawab atas organisasinya dan melakukan pekerjaannya dengan disertai sikap kejujuran dan keikhlasan. Seseorang yang memiliki keikhlasan yang tinggi dalam bekerja akan mendorong seseorang itu untuk memiliki komitmen yang tinggi pula terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Yousef (2000) menggunakan sampel 474 pekerja dari 30 organisasi pada lima distrik di Uni Emirat Arab, hasil dari analisis jalur (*path analysis*) meng-indikasikan bahwa Etika Kerja Islam mempengaruhi secara langsung dan positif terhadap komitmen organisasi. Astri (2003), melakukan

refleksi murni terhadap penelitian Yousef (2000) dengan mengambil sampel organisasi Islam di Indonesia dan hasilnya mendukung penelitian Yousef tersebut. Gunawan (2003), menunjukkan hasil yang konsisten dengan Yousef dengan mengembangkan variabel Etika Kerja Islam menjadi tiga dimensi yaitu pertanggungjawaban, keadilan dan kebenaran berdasarkan Al-Qur'an.

Sektor perbankan tidak dapat melakukan aktivitas tanpa adanya Sumber Daya Insani. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya Sumber Daya Insani bagi suatu organisasi atau perusahaan terutama sebagai pengelola operasionalisasi perusahaan yang harus mendapat perhatian khusus dalam perusahaan yang bersangkutan, karena faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan akan sangat bergantung pada Sumber Daya Insaninya (Robbins, 2002).

Karyawan sebagai penggerak organisasi yang memiliki kemampuan serta kompetensi dapat memberikan peranan besar bagi kelangsungan hidup suatu organisasi dengan mengimplementasikan budaya organisasi yang diseimbangkan dengan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan sebagai perekat social bagi seluruh anggota organisasi dimana mereka bekerja (Hostede : 1991).

Kompetensi SDI merupakan kemampuan personal dalam melakukan pekerjaannya agar mendapatkan hasil dengan baik. Kompetensi dapat berupa pengetahuan, keahlian, sikap, nilai atau karakteristik personal. Kompetensi menurut Hendrawan Supratikno (2001) adalah rangkaian aktivitas, akumulasi dari proses belajar kolektif. Watson Wyatt (dalam Ruky, 2003. Gofur Ahmad, 2009) Mendefinisikan

*Competency* sebagai kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan dan perilaku (*attitude*). Keterampilan, pengetahuan dan perilaku itu dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Sejalan dengan kompetensi karyawan, budaya organisasi juga dapat memberikan pengaruh pada seluruh aspek kegiatan perusahaan, yang mencip-takan proses belajar yang mengarahkan perilaku karyawan. Schein dalam Rampersad (2003 ; 347-348) menjelaskan bahwa budaya organisasi menentukan perilaku yang dapat diterima, yang benar, atau yang lebih disukai. Kreitner & Kinicki (2004 ; 90) juga menguraikan rangkuman berbagai penelitian tentang budaya organisasi bahwa:

1. Kinerja finansial yang tinggi diperoleh dari perusahaan yang memiliki budaya fleksibel dan adaptif.
2. Adanya kegagalan merger beberapa organisasi disebabkan oleh pertentangan budaya,
3. Beberapa studi tentang budaya menunjukkan bahwa budaya organisasi berhubungan secara signifikan dengan sikap dan perilaku karyawan.

Manfaat penting yang dapat diperoleh dari pengaruh budaya organisasi adalah pencegahan turnover yang berlebihan bagi karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan yang secara langsung mengindikasikan tercapainya kinerja organisasi.

Alasan dilakukannya penelitian ini adalah pertama, bukti empiris mengenai pengaruh komitmen organisasi sebagai mediator dalam hubungan etika kerja

Islam dengan kinerja karyawan belum pernah dilakukan di Indonesia terutama pada obyek penelitian Bank Umum Syariah (BUS). Kedua, mengembangkan dan menindaklanjuti rekomendasi dari Yousef (2000), Astri (2003) dan Gunawan (2003) baik dalam model penelitian maupun penggunaan sampel yang berbeda pada organisasi atau kultur yang berbeda yang dapat memperkuat atau menyangkal hasil penelitiannya.

### Metode

Penelitian ini menggunakan pola eksplanasi (*level of explantion*) merupakan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2002). Dengan demikian penelitian ini akan menjelaskan dan menguraikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, kemudian dianalisis agar diperoleh suatu model yang terbaik. Penelitian ini mengkaji secara khusus lima variabel yakni; Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi SDI dan Kinerja Karyawan.

Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder yang diperoleh dengan cara penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan untuk memperoleh data primer dengan cara wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner/daftar pertanyaan. Populasi yang dijadikan unit pengamatan dalam penelitian ini merupakan keseluruhan karyawan yang tergabung dalam perbankan Syariah di Indonesia khususnya Bank Umum Syariah (BUS) yang jumlahnya mencapai 20.758 orang karyawan dari 11 Bank Umum Syariah dengan 1.365 jaringan Kantor. Sampel ditentukan

dengan menggunakan “*purposive sampling*” yaitu dengan sengaja dipilih dengan alasan kemudahan memperoleh data. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 219 diperoleh dari karyawan Bank Muamalat Makassar, karyawan BNI Syariah Semarang, karyawan Mandiri Syariah Palembang, karyawan Syariah BUKOPIN Makassar, karyawan BRI Syariah Makassar dan karyawan MEGA Syariah Makassar.

Data yang terkumpul dari hasil penyebaran kuesioner dan pengumpulan data sekunder, dilakukan dalam 4 (empat) langkah yaitu; coding, editing, processing data, selanjutnya menganalisis data. Data penelitian dari penyebaran kuesioner, sebagai pengukur variabel-variabel penelitian ini, diperoleh nilai skor jawaban yang memiliki tingkat pengukuran ordinal. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel dalam penelitian ini, sehingga akan diperoleh informasi tentang Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Kompetensi SDI, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Indonesia.

Selain dianalisis secara deskriptif dengan tujuan untuk melihat karakteristik populasi yang terjaring dalam penelitian ini, data penelitian ini juga dianalisis dengan menggunakan alat uji Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Model-SEM*). SEM merupakan suatu teknik statistik yang menganalisis variabel indikator, variabel laten, dan kekeliruan pengukuran (Joreskog & Sorbom, 1996). SEM digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel laten yang lain yang dikenal sebagai persamaan struktural (*equation structural*) yang bersama-sama melibatkan kekeliruan pengukuran.



Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program LISREL (*Linear Structural Relationship*). Pengujian hipotesis menggunakan Model Persamaan Struktural (*Structural Equation Model*).

### **Hasil dan Pembahasan**

Berdasarkan analisis data dan pengujian terhadap lima hipotesis penelitian yang dibangun berdasarkan teori maupun hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa empat hipotesis dapat diterima dan satu hipotesis memberikan nilai *loading negative* sehingga hipotesis tersebut ditolak, model teoritis telah diuji dengan kriteria *Goodness of fit* mendapatkan hasil yang baik. Penelitian ini mengembangkan lima hipotesis dan hasil yang diperoleh dari uji masing-masing hipotesis pembahasannya adalah sebagai berikut:

Hipotesis pertama adalah Etika Kerja Islam, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai korelasi pengaruh Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi sebesar 0,27, nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 3,18 yang lebih besar dari 1,96, sehingga dikatakan bahwa hubungan kedua variabel tersebut dinyatakan signifikan, dapat juga dikatakan bahwa semakin tinggi Etika kerja Islam semakin tinggi Komitmen organisasi hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama diterima. Tujuan hipotesis ini adalah untuk mengetahui apakah penerapan Etika Kerja Islam oleh karyawan perbankan Syariah akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen terhadap organisasinya.

Nilai-nilai Etika Kerja Islam bukan hanya mendorong seorang karyawan untuk loyal terhadap

organisasi, tetapi lebih dari itu juga dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasinya tidak terkecuali karyawan Per-bankan Syariah. Karyawan yang aktif berpartisipasi pada akhirnya akan timbul rasa memiliki (*Sense of belonging*) terhadap organisasinya. Nilai-nilai dalam Etika Kerja Islam mendorong untuk bekerja dengan sungguh-sungguh demi kemajuan organisasi akan berdampak positif pada peningkatan komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Yousef (2000), yang menyatakan bahwa Etika Kerja Islam memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi, temuan penelitian ini juga sejalan dengan Astri (2003), Gunawan (2003) dan Arifuddin Sri Anik (2002), yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang langsung dan positif Etika Kerja Islam terhadap Komitmen Organisasi.

Variabel etika kerja Islam, bila dikaitkan dengan model tiga komitmen Meyer yakni *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*, ternyata cenderung bahwa bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan social yang bermanfaat dan menimbulkan persepsi kualitas yang baik. Untuk produk jasa Perbankan Syariah masyarakat lebih menyukai jasa Perbankan yang organisasinya senantiasa berkembang dinamis, penuh dengan perkembangan pribadi yang baik yang diwujudkan dari etika kerja Islam melalui *affective commitment*, *continunce commitment* dan *normative commitment*. Oleh karena itu sebagai pihak karyawan Perbankan Syariah harus dapat meyakinkan bahwa dengan menggunakan jasa Perbankan Syariah yang karyawannya beretika kerja islami

melalui *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* maka masyarakat akan banyak merasakan nilai guna yang dikarenakan manfaat jasa karyawan Perbankan Syariah yang senantiasa mengembangkan kepribadian dan mengedepankan hubungan sosial yang baik dan yang baru digunakan dan memberikan keamanan dan kenyamanan bagi para pemakai jasa Perbankan Syariah.

Faktor *affective commitment* terfokus pada perasaan ikut memiliki organisasi. dengan adanya perasaan ikut memiliki organisasi atau perusahaan, akan cenderung untuk memperbaiki kekurangan yang ada yang selalu meningkatkan kemajuan-kemajuan yang telah dicapai. Oleh karena itu sebagai pihak karyawan harus yakin bahwa dengan perasaan ikut memiliki organisasi maka tidak mengurangi status sosial mereka dimata masyarakat karena sebagai karyawan yang baik dengan penuh dedikasi akan dapat melahirkan rasa berbagi hati karena turut serta memajukan organisasi.

Faktor *continuance commitment* sangat dibutuhkan oleh para karyawan untuk memperoleh kebutuhan sekaligus sebagai keinginan. Faktor *continuance commitment* sendiri berfokus pada tetap bekerja pada organisasi atau perusahaan merupakan suatu kebutuhan sekaligus sebagai sebuah keinginan. Dengan menganggap bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan dan sekaligus sebagai suatu keinginan para karyawan akan semakin giat menuju perubahan yang lebih baik sebab mereka yakin bahwa dengan memiliki semangat saling membutuhkan antara karyawan dengan organisasi atau perusahaan maka kualitasnya tidak kalah dengan jasa karyawan lain yang

dikarenakan adanya kualitas layanan yang baik dan kecakapan dari para karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu sebagai pihak karyawan harus yakin bahwa dengan bekerja diorganisasi atau perusahaan tidak menambah keraguan karyawan tentang peningkatan kualitas organisasi yang disebabkan karena meningkatnya rasa saling membutuhkan antara pihak organisasi dengan para karyawan

Faktor *normative commitment* sangat dibutuhkan oleh para karyawan untuk tetap loyal kepada organisasi atau perusahaan karena faktor *normative commitment* sendiri berfokus pada loyalitas bekerja di organisasi atau perusahaan. Dengan semangat loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan yang tinggi para karyawan akan senantiasa membangun kesetiaan demi kemajuan perubahan yang baik bagi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sebagai pihak karyawan harus yakin bahwa dengan tetap loyal bekerja di organisasi akan meningkatkan dampak perubahan kearah yang lebih baik bagi organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Hipotesis Kedua, Etika Kerja Islam Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa parameter estimasi hubungan antara Etika Kerja Islam dengan Kinerja Karyawan adalah sebesar, 0,09; dengan nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 1,39, yang lebih kecil dari 1,96 sehingga dikatakan bahwa hubungan kedua variabel tersebut tidak berhubungan secara signifikan.

Hipotesis Ketiga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis ini

menunjukkan bahwa parameter estimasi hubungan antara budaya organisasi dengan Kinerja Karyawan tersebut diperoleh nilai korelasi sebesar 0,36; nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 6,48 yang lebih besar dari 1,96. Pengujian ini menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini berarti Hipotesis kedua diterima. Dengan demikian hasil penelitian ini sesuai dengan Penelitian yang dilakukan oleh Bernard Lim; (1995) *Organizational culture, Organizational performance*. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil ini juga konsisten dinyatakan oleh Masrukhin & Waridin (2006) dan Yuwalliatin (2006) dalam Tolaka Mansyur (2009) Hasil penelitian mereka menunjukan bahwa hipotesis yang berbunyi "budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja" dapat dibuktikan secara empiris.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian (Supomo dan Nur Indriantoro, 1999), yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian yang konsisten ini dapat disimpulkan bahwa apabila budaya organisasi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Robbins (2003) menyatakan bahwa budaya merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada karyawan. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk ke perusahaan dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda-beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, karyawan akan

menyerap budaya Organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Bila proses internalisasi budaya perusahaan menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka karyawan Perbankan Syariah akan merasa identik dengan perusahaannya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ini adalah kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi perusahaan Perbankan Syariah. maupun bagi karyawan itu sendiri.

Hipotesis keempat, Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh Kompetensi SDI dengan nilai korelasi sebesar 0,19 nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 3,29 lebih besar dari 1,96, sehingga dikatakan bahwa Variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas Kompetensi SDI. Penelitian ini searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh; Libby dan Libby (1989), Ashton, (1999), Choo dan Trootman (1991), dalam Mayangsari (2003) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kualitas auditor. Hal ini berarti bahwa kualitas auditor dapat dicapai jika auditor memiliki kompetensi yang baik dimana kompetensi tersebut terdiri dari dua dimensi yaitu pengalaman dan pengetahuan.

Hasil penelitian ini, juga searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iversen (2000), menyatakan bahwa dengan kompetensi yang digunakan untuk memprediksi apakah seseorang dapat sukses atau tidak sukses dalam suatu jabatan pada suatu organisasi terbukti secara empiris

bahwa kompetensi seseorang dapat menjadikan dirinya sukses dalam bekerja. Studi yang dilakukan oleh Iversen Pada tahun (2000) tersebut mengambil judul “*Managing People Towards a Multicultural Workforce*”.

Hipotesis kelima, Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa pada model yang dihipotesiskan, variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas Komitmen Organisasi dengan nilai korelasi 0,63. Nilai T-value yang diperoleh untuk variabel bebas ini lebih besar dari 1,96, yaitu 8,41. Berdasarkan pada nilai tersebut, dapat dikatakan bahwa variabel bebas Komitmen Organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa Kinerja Karyawan Perbankan Syariah akan berkualitas jika mereka mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh *Md Zabid Abdul Rashid, Murali Sambasivan, Juliana Johari.*; (2003). *Corporate Culture, Organizational Commitment, Financial Performance*. Menyatakan bahwa Komitmen organisasi memiliki hubungan yang signifikan pada kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang berbeda disampaikan oleh; *Li Yueh Chen.* (2004). *Organizational Culture, Leadership Behavior, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Performance*. Menyatakan bahwa Terdapat hubungan yang positif secara signifikan antara komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.

Implikasi manajerial yang dapat disarankan dalam penelitian ini adalah

bahwa Kinerja karyawan Perbankan Syariah dapat ditingkatkan dengan komitmen organisasional melalui empat dimensi yaitu:

1. Perasaan menjadi bagian dari organisasi,
2. Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi,
3. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi,
4. Kepedulian terhadap organisasi.

Berdasarkan *standardized regression weights* dapat diketahui bahwa indikator Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi Perbankan Syariah dan kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi merupakan indikator dari komitmen organisasi yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan nilai estimasi 4.000, dan 4.0731 artinya karyawan Perbankan Syariah menunjukkan kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi dalam meningkatkan kinerjanya, dimana tujuan dari Perbankan Syariah sejalan dengan harapan karyawan oleh karena itu karyawan bersedia untuk bekerja ekstra melampaui apa yang diharapkan agar Perbankan Syariah berhasil sukses. Sedangkan indikator kepedulian terhadap organisasi merupakan indikator dari komitmen Organisasi yang rendah mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai estimasi 3.9315, artinya kepedulian karyawan terhadap Organisasi Perbankan Syariah mempunyai pengaruh yang paling rendah terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu disarankan kepada manajemen agar lebih meningkatkan rasa peduli yang tinggi dari karyawannya dengan berusaha bekerja dengan baik dan mentaati peraturan yang berlaku.

### **Simpulan dan Saran**

Penelitian ini mengkaji pengaruh etika kerja Islam (*Islamic Work Ethic*) terhadap Komitmen Organisasi. Budaya Organisasi, Kompetensi serta Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan mengenai pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Etika Kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Etika Kerja Islam secara tidak langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan. Oleh karena itu untuk penerapan nilai-nilai kerja yang Islami kepada karyawan Perbankan Syariah perlu dipertahankan dan ditingkatkan, terutama yang berhubungan dengan; a) Ash-Shalah (Baik dan Bermanfaat), b) Al-Itqan (Kemantapan), c) Al-Ihsan (Melakukan yang Terbaik atau Lebih Baik Lagi), d) Al-Mujahadah (Kerja Keras dan Optimal), e) Tanafus dan Ta'awun (Berkompetisi dan Tolong-menolong), f) Mencermati Nilai Waktu.
2. Simpulan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada Perbankan Syariah memiliki pengaruh yang sangat signifikan untuk meningkatkan kinerja

karyawan, untuk itu upaya-upaya dalam mensosialisasikan dan menginternalisasikan budaya organisasi kepada seluruh karyawan perlu dilanjutkan.

3. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Kompetensi karyawan. Oleh karena itu Manajemen Perbankan Syariah perlu meningkatkan Kompetensi SDI, baik itu kompetensi Fiqih muamalah maupun kompetensi dibidang bisnis perbankan secara komprehensif dan memadai, serta memiliki integritas tinggi, melalui pendidikan dan pelatihan syariah secara terus menerus sehingga diharapkan menghasilkan karyawan bank Syariah yang benar-benar mempunyai ghirah dan kompetensi yang tinggi. Dengan demikian Konsep Perbankan Syariah betul-betul dapat dioperasionalkan.
4. Selain itu perlu adanya *redesign* tentang institusi kependidikan di Indonesia terutama di fakultas ekonomi dan syariah, agar dapat dihasilkan sarjana yang mempunyai skills tentang ekonomi syaria'ah dan memiliki budi pekerti yang sesuai dengan syariah Islam dan *applicable* di sektor ekonomi.
5. Komitmen Organisasi perlu tetap dijaga dan ditingkatkan karena secara empirik telah terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan Perbankan Syariah. Beberapa indikator yang masih lemah pada setiap variabel perlu ditingkatkan agar pengaruh masing-masing indikator lebih meningkat lagi.
6. Penelitian selanjutnya hendaknya dilakukan uji *pra-sampling* kuesioner, karena dalam penelitian

- ini masih terdapat indikator-indikator yang terbuang karena tidak dapat menjelaskan variabel pokok.
7. Sampel dalam penelitian ini hanya berasal dari 6 kantor perbankan syariah (BUS), sehingga penelitian selanjutnya hendaknya dapat dilakukan dengan memperbanyak sampel dengan memperluas jumlah kantor perbankan syariah yang meliputi; Bank Umum Syariah (BUS), Bank Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Dan tidak hanya mengambil responden dari karyawan perbankan syariah tapi juga dari nasabah Bank Syariah
  8. Penelitian ini dilakukan pada lembaga perbankan syariah. Masih perlu dilakukan penelitian kembali pada populasi atau lembaga syariah yang lain seperti Asuransi Syariah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abubakar MT Suliman, 2002, “*Is It A Really a Mediating Construct?*”, *Journal of Management Development*, Vol. 21.
- Abraham, R. 1999 “*The Impact of Emotional Dissonance on Organizational Commitment and Intention To Turnover*” *The Journal of Psychology* vol 133 pp 441-445.
- Andreas Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Penerbit Amara Books. Yogyakarta.
- Afzalurrahman, 1995. *Muhammad sebagai Seorang Pedagang*. Penerbit Yayasan Swarna Bhumi, Jakarta.
- Ahmad Janan Asifudin, 2004. *Etos Kerja Islami*. Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Abdul Rashid, M.Z., M. Sambasivan & J. Johari (2003), “*The influence of corpo-rate culture and organizational commitment on performance*”, *Journal of Management Development*, Vol. 22, No. 8, pp. 708-728.
- Aji, dan Sabeni, 2003. “*Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening*”. Simposium Nasional Akuntansi VI. Oktober 2003.
- Armstrong, Michael, 1993, *Hand Book of Personnel Management Practice*, Kopan Page Ltd, London.
- Allen, N. J., Meyer PJ. And Smith CA, 1993, *Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Concep-tualization*, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 4.
- Arfah, Achmad dan Anshori, Muslich, 2005, Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Air Minum di Batam, *Majalah Ekonomi*. Vol XV. No. 3A.
- Ali, Abbas, 1998. “*Scaling an Islamic Work Ethic*”. *The Journal of Social Psycho-logy*. Vol. 128 (5): 575-583.
- Ali, Abbas, 1996. “*Organizational Development in the Arab World*”. *Journal of Management Development*. Vol. 15 (5): 4-22.
- Ashford, S; Lee, C; Bobko, P; 1989; “*Content, Causes and Consequences of Job In security : a Theory based measure and Substantive test*”; *Academy of management Journal*; Vol.32; p. 203-829.

- Asnani, 2008. Pengembangan Mutu SDM Perbankan Syariah sebagai Upaya Pengembangan Ekonomi Islam, *Jurnal Ekonmi Islam La\_Riba*. Vol II, No. 1 p. 35.
- Allen, N.J., Meyer P.J. And Smith CA, 1993, *Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Concep-tualization*, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 4.
- Allen, N.J & Meyer J.P, 1990. "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organizations". *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1)1-18.
- Aranya, N. and Jacobson, D. 1975. "An empirical Study of theories of organization-nal an occoupatonal commitment". *The Journal of social psychology*, 97 (1), 1, 15-22.
- Astria Fitria, 2003. "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening" *Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi*
- Arifuddin dan Sri Anik. 2002. "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keter-libatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Perubahan Organisasi". *Simposium Nasional Akuntansi V*. September 2002.
- Bagozzi, Richard P (1991), "Reflections on Relationship Marketing in Consumer Markets", *Journal of the Academy of Marketing Science*, 23 (4).
- Basri Modding, 2008, Strategi Pemasaran Syariah Dalam menciptakan Keung-gulan Bersaing, Pidato Penerimaan Jabatan Guru Besar Tetap Bidang Ilmu Manajemen Pemasaran Fakultas Ekonomi UMI, Makassar.
- Barker, Tansu A (1999) "Benchmark of Successful Salesforce Performance" *Canadian Journal of Administrative Science*, p. 95 – 104
- Baker, W.E. and J.M. Sinkula, 1999, The Synergistic Effect of Market Orientation and Learning Orientation of Organizational Performance, *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 27, No. 4, pp.411.
- Baldauf, Artur; Cravens, David W; Piercy, Nigel F(2001), "Examining Business Strategy, Sales Management, and Salesperson Antecedent of Sales Organization Effectiveness", *The Journal of Personal Selling & Sales Management*; Spring 2001, pg. 109.
- Bank Indonesia, Deputi Gubernur Bank Indonesia 2002, Cetak Biru Pengembangan Perbankan Syariah Indonesia.
- Bank Indonesia, Direktorat Perbankan Syariah Indonesia 2010, OUTLOOK Perbankan Syariah 2011.
- Bank Indonesia, 2010, Statistik Perbankan Syariah (sps), [www.bi.go.id](http://www.bi.go.id)
- Bank Indonesia, 2011, Statistik Perbankan Syariah (sps), [www.bi.go.id](http://www.bi.go.id)
- Basuki, J. (1997). *Budaya Organisasi, Konsep dan Terapan*, Yayasan pembina Manajemen, Jakarta.

- Benkhoff, B, 1997. "Organizational commitment: the dangers of the OCQ for research and policy". *Personel review*, b, 26(1/2), 114-31.
- Bambang Tjahjadi, 2001, "Konsep Budaya Organisasi, Kesenjangan Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Organisasi", *Majalah Ekonomi*, Th. XI, No.1.
- Bisri, Mustofa. 2008. "Mencari Bening Mata Air". *Koran Kompas Media Nusantara*. Jakarta.
- Boyatzis, Richard E., 2008-A, Competencies in The 21st Century, *Journal of Management Development*, Vol. 27 No. 1, pp. 5-12
- Bono, J.E. & T.A. Judge (2003). "Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders", *Academy of Management Journal*, Vol. 46, No. 5, pp. 554-571.
- Bontis, Nick & Jac Fitz-enz. 2000 Intellectual capital ROI: a causal map of human capital antecedent and consequents. *Journal of intellectual Capital*, 3 (3): 223 - 247
- Cahyono, Dwi, Ghozali I., 2002, Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional, dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 5, N. 3.
- Schein, Edgar H., (1992), *Organization Culture and Leadership*, Jossey-Bass, Publishers, San Fransisco.
- Chen, Li Yueh, 2004, "Examining The Effect Of Organization Culture And Leader-ship Behaviors On Organizational Commitment, Job Satisfaction, Adan Job Performance At Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan," *Journal of American Academy of Business*, Sep 2004, 5, 1/2, 432-438
- Cohen Aaron, 1999. Relationship Among Five Forms of Commitment and Epirical Assessment, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20 pp238-308.
- Cooke, R., & Lafferty, J. (1987), "Organizational Culture Inventory. Plymouth, MI: Human Synergistics". *Journal of Management*.
- Denison and Misra (1995), "Toward Of Organizational Culture and Effective-ness". *Organization Science*, Vol.6, No.2, March-April.
- Dessler, G, 1992, *Manajemen Personalia*, 3rd, Erlangga, Jakarta.
- Dewi Indawati, 2005, *Membangun SDI Perbankan Syariah*, *Majalah Human Capital* No 18
- Dewi Susana Sari, 2008, *Analisa Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Karyawan dalam Perubahan Organisasi*, (Studi kasus pada Bank Umum non Syariah, *JAAI Volume 12 N0.1* 65-76.
- Erni Rusyani. 2004. *Pengaruh Budaya Organisasi, Orientasi Etika, Orientasi Stratejik, dan Implementasi Stratejik terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur (Studi pada Perusahaan Manufaktur Makanan dan Minuman di Indonesia)*. Universitas Padjadjaran.
- Felix, Mavondo Mark Farrell, 2003 *Cultural Orientation: Its Relationship With Market*



- Orientation, Innovation and Organisational Performance. *Management Decision*. Volume 41. 3 pp 241-249.
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional. Konsep dan Aplikasi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Fuad Noor. Ahmad Gafur, 2009, *Integrated Human Resources Development*, berdasarkan pendekatan CB-HRM,CBT, dan CPD, PT Gasindo, anggota IKAPI, Jakarta.
- Ferdinand, A, 2000, *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manaje-men*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Augusty Ferdinand, 2005, "*Struc-tural Equation Modeling*", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fitria, Astri. 2003. Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Maksi* Vol. 3 Edisi Agustus 2003: 14-35.
- Flippo, Edwin B, 1994, *Manajemen Personalialia*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Francis Jere. M. T R, 1990. "*After Virtue? Accounting as a Moral and Discursive precise Accounting, Auditing and Accountability* *Journal* Vol 3 (3;5).
- Gibson, Ivancevich & Donnely (1996), *Organization and Management*, Perilaku, struktur, Terjemahan, Edisi Keempat, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Gibson, James L et al, 1988, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta, Edisi Keempat, Terjemahan, Erlangga.
- Grenberg dan Baron, 2000, "*Assesing Construct Validity in Organizational Research*", *Administrative Scince Quartely*.
- Gunawan Aji, 2003, Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi sebagai Variabel Intervening thesis Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.
- Hair Jr, J. F., Anderson, J. F., Tatham, R. and W. C. Black, 1995, *Multivariate Data Analysis with Readings, Fourth Edition, Prentice Hall International Editions*.
- Heckett, Rick D., Peter Bycio, and Peter A. Housdorf. 1994. "*Further Assessment of Meyer and Allen's (1991) Three Component Model of Organizational Commitment*". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 79. No. 1 pp. 15-33.
- Hofstede, 1997, "The Business of International Bussiness is Culture," dalam Woetzel, Heidi Vermon, dan Wortzel, Lawrence H, *Strategi Manage-ment in The Global Economy*, Canada, John Wisley & Sons.Inc
- Hofstede, G and Bornd, M.H, 1984, Hofstede Culture Dimension: An Indepen- dent Validation Using Rokeach Value Survey," *Journal of Cross Cultural Psychology*
- Irwansyah, 2005, Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Keperilakuan Etis Terhadap

- Keinginan Berpindah Profesional Sistem Informasi, *Jurnal Bisnis Strategi*, Vol. 14.
- Iwan Triyuwono. 2000. *Organisasi dan Akuntansi Syariah*. LKIS. Yogyakarta.
- Iverson, RD. 1996., Employee acceptance of organizational change: the role of Management., Vol.7 No.1., p. 122-149.
- Imam Ghozali, 2005, Structural Equation Modeling: Teori Konsep dan Aplikasi Dengan Program LISREL 8.54, Badan Penerbit UNDIP.
- Imam Ghozali, 2008, Structural Equation Modeling: Teori Konsep dan Aplikasi Dengan Program LISREL 8.80, Badan Penerbit UNDIP.
- Jalaluddin Rakhmat 1998; Metode Penelitian Komunikasi; Remaja Rosda Karya; Bandung.
- Joreskog, K.G., & Sorbom, D. 1996. *LISREL 8: User,s Reference Guide. Scientific Software International, Inc.* Chicago.
- Joiner, Therese A. 2001. The Influence of National Culture and Organizational Culture Alignment on Job Stress and Performance: Evidence from Greece. *Journal of Managerial Psychology*. Volume 16 Number 3, pp. 229-242.
- Kerlinger, F.N., (1990). *Foundation of Behavioral Research*, Second Edition, Holt and Reinhart and Winston, New York.
- Keraf, Sony. 1998. Etika Bisnis, Tuntutan dan Relevansinya. Kanisius: Yogyakarta
- Kinicki, AJ, CA Schreisheim, FM McKeeRyan, dan KP Carson, 2002, "Assesing The Construct Validity of The Job Descriptive Index: A Review and Meta Analysis" *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87 N. 1, p. 14-32.
- Kotter, John P. and James L. Heskett, (1992), *Corporate Culture and Performance*, The Free Press, New York.
- Kreitner, Robert, and Angelo Kinichi, 2005, *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kotter (1990), *A Forse For Change, How Leadership Differs From Management*, Free Press, New York.
- Lugindo Unti dan Mas'ud Machfoed, 1999, "Persepsi Akuntan dan Mahasiswa Terhadap Etika Bisnis" *Journal Riset Akuntansi Indonesia*.
- Lask, F.G, Marshall, G.W, Cravens, D.W & Moncrief, W.C (2001), "Salesperson job involvement: A modern perspective and a new scale," *Journal Of Personal Selling and Sales Management*, Vol.XXI, No.4.
- Luthans, F. (1992), *Organizational Behavior*, 4 edition: McGraw-Hill Book, Interna-tional Student Edition, Singapore.
- Lawler, E and Porter L, (1979), "Organizational Behavior and Human Perfor-mance," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.2,
- Libby dan Libby 2003, M. Nizarul Alim. Trisni Hapsari, 2007, Pengaruh Kom-petensi Dan Independensi Terhadap Kualitas Audit Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi. Smposium Nasional Akuntansi, AUPEP-08.

- Mangkunegara, A.P, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan I, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masrukin dan Waridin, 2006., Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi serta Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, *EKOBIS*, Vol.7, No. 2
- Mathieu, J.E. & Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-188.
- McCormick dan Tiffin, 1994, "On Strategic Net Works", *Strategic Management Journal*, Vol. 9 No. 31-41
- Miller, L.M. (1987), *Manajemen pada Era Baru: Beberapa Pandangan Mengenai Budaya Perusahaan Modern*, (Terjemahan, Penerbit Erlangga), Jakarta.
- Minner, J.B. (1988), *Organizational Behavior: Performance and Productivity*, New York: Random House Business Division, New York.
- Mohd Sidi B Zulkifli, 2008, *Etika Kerja Islam, Program Kemahiran Profesional, Md, SPD, CIAST, Mufti negeri Selangor*.
- Mowday, R.T, L.W, Portner and R.M, Steers. (1992). *Employee Organization Linkages*, New York, Acadmyc Prees.
- Moeljono, Dj. (2003). *Budaya Korporate dan Keunggulan Korporasi*, Elex Media Komputindo, Jakarta
- Meyer, JP., Natalie, J Allen., Smith, Catherine A (1993), "Commitment to Organization and Occupation: Extensions and Test of Three Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78 No. 4.
- Merchant, K.A. 1998. *Modern Management Control System ; Text and Cases*. Prentice Hall. Englewood Cliffs. New Jersey
- Miner B, Johns, 1980, *Theories of Organizational Behavior*, USA: The Dryden Press.
- McLeod, Raymond Jr., (1995). *Sistem Informasi Manajemen* (terjemahan), PT. Prenhallindo, Jakarta.
- McNeese-Smith, Donna, 1996, "Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction & Organizational Commitment", *Hospital & Health Services Administration*, Vol. 41, No. 2
- Mowday, R. T., Porter, L. W., and Steers R. M. thn 1982 *Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absentism, and Turnover*. London Academ Press.
- Mowday, RT., Steers, RM and Porter, L. W., 1979. "The measurement of organizational commitment", *Journal Of Vocational Behavior*, Vol. 14., p. 224-247.
- Muhammad. 2004. *Etika Bisnis Islami*. Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN: Yogyakarta.
- Natsir, Mohammad (2001). *Metode Penelitian*, Cetakan Ketiga, Gahalia Indonesia, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2003, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nasron Alfianto, 2002. "Pengaruh Etika Kerja Akuntan terhadap Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi". tesis program Pasca

- Sarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.
- Noe, R.M. & R.W. Mondy. 1996. *Human Resource Management*. 6<sup>th</sup> Edition. International Edition. 9<sup>th</sup> Edition. Prentice Hall.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Edisi pertama BPFE Yogyakarta.
- Nurcholish Majid 1995. *Islam Doktrin dan Peradaban*, Yayasan Wakaf Paramadina Jakarta.
- Rahman Mus Abdul, 2009, Good Corporate Governance dan Sustainability Nilai Perusahaan dalam Perspektif Islam, Penerimaan Jabatan Guru Besar. Fakultas Ekonomi UMI, Makassar.
- Riawan A. Amin, 2007, *The Celestial Management*, Senayan Abadi Publishing, Jakarta.
- Ridgon dan Ferguson (1991) dalam Sofyan Yamin, (2009), *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik terlengkap SPSS Seri 1 Salemba Empat*. Jakarta.
- Riduwan, 2002. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Rajendar K. Grag Jun Ma, 2005, *Benchmarking Culture and Performance in chine Organisation, Benchmarking: An Interational Journal. Vol 12 No. 3, pp 260-274*.
- Robbins, Stephen P., (1998), *Organization Theory*, Prentice-Hall Inc., Engle-wood Cliffs, New Jersey.
- Sekaran, Uma, 2006, “*Research Methods for Business*”, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sambasivan, Md Zabid Abdul Rashid Murali dan Juliana Johari, 2003, “The Influence of Corporate Culture and Organizational Commitment on Performance,” *Journal of Management Development*, Vol.22, 2008,
- Schulez, Randal S., Jackson Susasn, E., tahun (1997), *Manajemen Sumberdaya manusia*, Menghadapi Abad ke-21, Alih Bahasa Nurdin Sobari, Edisi keenam, Erlangga, Jakarta.
- Shadur, M.A., & Rodwell, J.J. (1999), The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Involvement. *Group & Organization Management*, Vol. 24 (4), 479-503.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendy. 1995. *Metode Penelitian Survey* : PT Pustaka.
- Singh, J., W. Verbeke & G.K. Rhoads (1996), "Do organizational practices matter in role stress processes? A study of direct and moderating effects for marketing-oriented boundary spanners", *Journal of Marketing*, Vo. 60, pp. 69-86
- Singgih Santoso, 2011, *Structural Equation Modeling*, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Kompas Gramedi, Jakarta.
- Schein, E.H. (1991), *Organizational culture and leadership*, San Fransisco: Jossey-Bass
- Supriyanto dan Suhadak, 2005, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Pada Pelayanan Publik dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan”, *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, Th. IX No. 2, p. 398-408
- Sudjana, (1997), *Statistik Untuk Penelitian*, Tarsito, Bandung.

- Said Mahmud, 1995. *Konsep Amal Saleh dalam al-quran*. Disertasi IAIN (Sunan Kalijaga Yogyakarta).
- Shaub, Michael K., Don W. Finn and Paul Munter. 1993. "The Effect of Auditors' Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity". *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 5. Pp: 145-169.
- Supomo, Bambang dan Indriantono, Nur, 1998, "Pengaruh Struktur dan Kultur Organisasional terhadap Keefektifan Anggaran Partisipatif dalam Peningkatan Kinerja Manajerial: Studi Empiris pada Perusahaan Manufaktur Indonesia", *Kelola No. 18/VIII*
- Soedjono, 2005, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 1
- Sutanto, Aftoni, 2002, Peran Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, *Benefit*, Vol 6, No.2.
- Suharto dan Budi Cahyono (2005), Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia di sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah, *JRBI* Vol. 1, No. 1, Januari 2005:13
- Suparman Syukur, 2004, "*Etika Religius*" cetakan pertama Pustaka Pelajar.
- Soewito, Budi Wibowo, Sugiyanto, FX, 2001, "Analisis Budaya Perusahaan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pura Barutama Kudus", *Journal Strategi Bisnis*, Vol. 6, tahun IV, p.1-25.
- Steers R.M, Porter L.W, (1979), *Motivation and Work Behaviour*, Second Edition, International Student Edition, Mc Graw-Hill Inc., Tokyo.
- Stoner, J.A.F., and Gilbert, D.R. (1995). *Management*, Sixth Edition, Prentice Hall, Englewood Cliffs New Jersey.
- Spencer, L. M dan Spencer, S. M., 1993, *Competent at Work. Model for superior Performance*. John Wiley & Son, Inc. New York, Brisbane, Chichester, Toronto, Singapore.
- Tasky, Judith W., Debra J. Cohen (2001). *The Relationship Between Organizational Support, Employee Development, and Organizational Commitment: An Empirical Study*, *Human Resource Development Quarterly*, 12 (3), Joh Wiley & Sons, Inc. p. 285-300.
- Tosi dkk., (2001), *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: UI-Press.
- Ogbonna, E. & L.C. Harris (2000), "Leadership style, organizational culture and performance: Empirical evidence from UK companies", *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 11, No. 4, pp. 766-788.
- Susanto, A.B, 2000, *Konsep Budaya organisasi*, Jakarta, The Jakarta Consulting Group
- Soedjono, 2005, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Umum Surabaya, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 1.110.

- Sujan, Harish (1999), "*Optimism and Street-Smart: Identifying and Improving Salesperson Intelligence*", The Journal of Personal Selling and Sales Management, Summer 1999, pg.17.
- Solimun, (2004), *Multivariate Analysis, Sructural Equation Modeling (SEM). Aplikasi di Manajemen, Ekonomi Pembangunan. Lisrel dan Amos*, Universitas Negeri Malang UNM, Malang.
- Veithzal Rivai, 2009, *Islamic Human Capital*, Teori dan praktek Manajemen Sumber daya Manusia, PT. Raja grafindo Persada, Jakarta.
- Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, 2005, *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Divisi Buku Perguruan Tinggi, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Walker, W. James, (1998) "Integrating the Human Resources Function with the Business", *Human Resources Planning*, Vol.17. No. 2
- Waridin dan Masrukhin, 2006, "*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*", *Ekobis*, Vol.7, No.2.
- Widodo Rohadi, 2010, *Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing*, Tesis. Undip Semarang.
- Yuwaliatin, Sitty, 2006, "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Doses Unissula Semarang", *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 7 No. 2, p. 241-256.
- Yousef Darwish A, 2000, "*Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethics and Attitudes toward Organizational Change*". *Human Relationship* Vol 53 (4): 513-537)

#### **Biodata Penulis**

- Dr. M. Akob, menyelesaikan sarjana pada jurusan Manajemen Keuangan STIE Malang, S2 Manajemen UMI Makasar dan S3 Manajemen Universitas Hasanuddin Makasar.