



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA BANK BSM (BANK SYARIAH MANDIRI) CABANG
CIREBON**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memenuhi Gelar Sarjana Syariah (S.Sy)
Pada Jurusan Muamalah Ekonomi Perbankan Islam Fakultas Syariah**



Oleh:

HADI PRAYITNO

NIM. 59320138

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
SYEKH NURJATI CIREBON**

2015



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

ABSTRAK

Hadi Prayitno (59320138), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Survey pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Cirebon)

Budaya organisasi adalah sistem yang diyakini yang dapat dipelajari dan diterapkan kemudian dikembangkan secara terus-menerus dalam organisasi dan dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah yang ada dalam organisasi tersebut yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil/target yang ditetapkan. Untuk mendapatkan produktivitas kerja yang maksimal dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk budaya organisasi yang ada dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan survey pada karyawan Bank BSM Cabang Cirebon (Plered). Dimana Bank BSM Cabang Cirebon (Plered) ini sedang berusaha meningkatkan produktivitasnya agar mampu bersaing sesuai dengan tuntutan zaman sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana budaya organisasi yang berlaku di Bank Syariah Mandiri (BSM)?, bagaimana produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM)?, dan Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Cirebon?. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat ditetapkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi di Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Cirebon, untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Cirebon, dan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Cirebon.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian populasi. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah 20 reponden. Data primer yang dikaji dengan menggunakan hipotesis dengan tahap pertama Uji Prasyarat Analisis, meliputi uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linearitas. Kedua Uji Hipotesis meliputi analisis regresi, uji korelasi, dan uji kebaikan model dan koefisien determinasi. Dan teknik analisis yang digunakan adalah *analisis regresi*.

Berdasarkan hasil pengujian regresi terlihat bahwa nilai $t_{tabel} < t_{hitung}$ atau $2,101 < 8,906$, dengan demikian hasil tersebut disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja. Dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,903, artinya keeratan pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja termasuk dalam kategori sangat kuat. Sedangkan koefisien determinasi yang diperoleh (R square) = 0,774 artinya produktivitas kerja 77,4% dipengaruhi atau ditentukan oleh budaya organisasi dan sisanya 22,6% ($100\% - 77,4\% = 22,6\%$) harus dijelaskan oleh factor-faktor lain yang berasal dari luar regresi ini. Hal ini cukup membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan prasyarat untuk produktivitas kerja.

Kata Kunci : Budaya organisai, Produktivitas Kerja



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

ABSTRACT

Hadi Prayitno (59320138), The Effect Of Organizational Culture Employee Productivity (Survey on Employee Bank Syariah Mandiri Branch Cirebon)

Organizational culture is a system that is believed to be learned and applied later developed continuously in the organization and guiding the behavior of its members to overcome the problems that exist within the organization that is oriented towards achieving objectives or outcomes / targets set. To get the maximum work productivity can be affected by many factors, including the organizational culture in the company. This study aimed to analyze the influence of organizational culture on employee productivity with a survey on employee BSM Bank Branch Cirebon (Plered). Where BSM Bank Branch Cirebon (Plered) is seeking to increase its productivity in order to compete in accordance with the demands of the times so that the vision and mission of the company can be achieved with good.

The formulation of this research is how the organizational culture prevailing at Bank Syariah Mandiri (BSM) ?, how employee productivity at Bank Syariah Mandiri (BSM) ?, and Is there any influence of organizational culture on employee productivity at Bank Syariah Mandiri (BSM) Branch Cirebon ?. Based on the formulation of the problem, it may set the goal of this study was to determine the organizational culture at Bank Syariah Mandiri (BSM) Branch Cirebon, to determine employee productivity Bank Syariah Mandiri (BSM) Branch Cirebon, and to determine the influence of organizational culture on work productivity employees at Bank Syariah Mandiri (BSM) Branch Cirebon.

This study uses a quantitative approach to the type of population research. The population used in this study were 20 respondents. Primary data were assessed using the hypothetical first stage Test Prerequisites Analysis, including normality test, homogeneity, and linearity test. Second Hypothesis include regression analysis, correlation, and test models of kindness and coefficient of determination. And analysis techniques used is regression analysis.

Based on the results of regression testing shows that the value of t table $< t$ or $2.101 < 8.906$, thus these results concluded that there is influence between organizational culture on work productivity. With a correlation coefficient (R) of 0.903, meaning that the closeness of the influence of organizational culture on work productivity are included in the category of very strong. While the coefficient of determination obtained (R square) = 0.774 means that 77.4% of labor productivity is influenced or determined by the culture of the organization and the remaining 22.6% ($100\% - 77.4\%$) must be explained by factors Another comes from outside this regression. It is enough to prove that organizational culture is a prerequisite for work productivity.

Keywords: Cultural organizations, Work Productivity



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang


LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank BSM Cabang Cirebon” oleh **Hadi Prayitno, NIM. 59320138** telah diujikan dalam sidang munaqosyah Fakultas Syari’ah dan Ekonomi Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon pada tanggal 25 Juni 2015. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana program strata satu pada fakultas Syari’ah dan Ekonomi Islam.

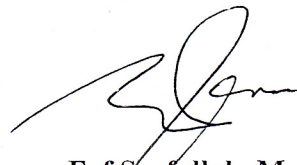
Cirebon, 02 Juli 2015

Sidang Munaqasyah

Ketua,

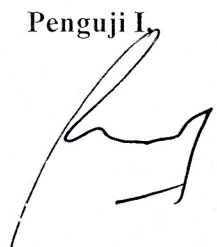

H. Juju Jumena, SH, MH
NIP.19720514 200312 1 003

Sekretaris,

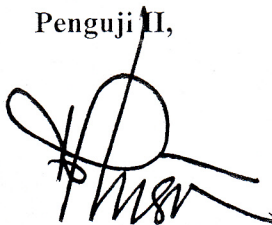

Eef Saefulloh, M.Ag
NIP. 19760312 200312 1 003

Anggota

Penguji I,


Ridwan Widagdo, SE., M.Si
NIP. 19730304 200710 1 002

Penguji II,


Alvien Septian Haerisma, MSI
NIP. 19800912 200604 1 001



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
 2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
PERSETUJUAN	
NOTA DINAS	
PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI	
RIWAYAT HIDUP	
MOTTO	
PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Perumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
G. Penelitian Terdahulu	8
H. Sistematika Penelitian.....	12
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Bank dan Bank Syariah.....	14
1. Pengertian Bank	14
2. Pengertian Bank Syariah.....	15
B. Fungsi Bank Syariah	17
C. Budaya Organisasi	18
1. Definisi Budaya Organisasi.....	17
2. Pembentukan Budaya Organisasi.....	22
3. Dimensi-dimensi Budaya Organisasi	23
4. Nilai-nilai Dalam Budaya Organisasi	23



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
 2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

D. Produktivitas Kerja	24
E. Kerangka Pemikiran.....	27
F. Hipotesis Penelitian	27

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Sumber Data.....	28
B. Tehnik Pengumpulan Data.....	29
C. Populasi dan Sampel	29
D. Operasionalisasi Variabel Penelitian	30
E. Uji Instrumen Penelitian	32
1. Uji Validitas	33
2. Uji Reabilitas	34
F. Teknik Analisis Data	36
1. Uji Prasyarat Analisis	37
a. Uji Normalitas	37
b. Uji Homogenitas	38
c. Uji Linearitas	38
2. Uji Hipotesis	39
a. Analisis Regresi	39
b. Uji Korelasi.....	40
c. Uji Keباikan Model dan koefosien Determinasi.....	42
G. Hipotesis Statistik	43

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil dan Tempat Penelitian	44
1. Sejarah Bank BSM	44
2. Visi dan Misi Bank BSM	48
3. Struktur Organisasi Bank BSM Cabang Cirebon (Plered)	49
4. Gambaran Distribusi Variabel	50
B. Hasil Penelitian	54
1. Uji Normalitas.....	54
2. Uji Homogenitas	55
3. Uji Linearitas	55
4. Uji Hipotesis	57



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

C. Pembahasan..... 60

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan 64

B. Saran 65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Divisi Funding dan Lending BSM 2014	4
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	31
Tabel 3.2	Skala Likert.....	33
Tabel 3.3	Uji Validitas Variabel X dan Y.....	33
Tabel 3.4	Uji Reabilitas Varibel X	34
Tabel 3.5	Uji Reabilitas Varibel Y	35
Tabel 3.6	Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r.....	41
Tabel 4.1	Distribusi Variabel Budaya Organisasi.....	50
Tabel 4.2	Distribusi Variabel Produktivitas Kerja.....	52
Tabel 4.3	Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 4.4	Hasil Uji Homogenitas.....	55
Tabel 4.5	Anova.....	56
Tabel 4.6	Hasil Analisis Regresi.....	57
Tabel 4.7	Hasil Uji Korelasi.....	58
Tabel 4.8	Model <i>Summary</i>	59



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank BSM Cabang Cirebon (Plered) 49

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya insani merupakan faktor sangat penting dalam aktivitas kehidupan. Berhasil dan tidaknya suatu organisasi atau perusahaan biasanya tergantung pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan berpengaruh tinggi terhadap kesuksesan sebuah perusahaan, akan tetapi kualitas sumber daya manusia yang rendah akan berpengaruh rendah terhadap tingkat kesuksesan suatu perusahaan. Dalam hal ini, manusia sebagai motor penggerak sebuah perusahaan dalam membangun perusahaan yang sukses. Mereka membuat strategi, sasaran, menciptakan inovasi, dan tentu saja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan paktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.¹ Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena karyawanlah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organism* memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang atau jasa apabila mereka mempunyai

¹Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta, 2008, hlm 5



minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para manajer selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing dan membina secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan dan aturan perusahaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya dan selalu bersemangat tanpa mengeluh dalam melaksanakan kewajibannya sebagai karyawan.

Meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah tugas seorang manager. Tugas tersebut tidaklah mudah dikarenakan berbagai macam sifat, karakter, dan kebiasaan karyawan dalam bekerja. Menuntut terus menerus karyawan tanpa melihat kondisi mereka bukanlah hal bijaksana, malah dapat membuat karyawan patah semangat atau kondisi fisiknya menurun. Produktivitas kerja merupakan tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan untuk memenuhi keinginan konsumen. Produktivitas dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara karyawan dan pelanggan yang mencakup ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan, penampilan karyawan, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian, kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan. Berarti produktivitas yang baik dilihat dari persepsi pelanggan bukan dari persepsi perusahaan. Persepsi pelanggan terhadap produktivitas jasa merupakan penilaian total atas kebutuhan suatu produk yang dapat berupa barang ataupun jasa.² Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya lebih profesional, yang berarti karyawan yang

² Edhi Prasetyo & M. Wahyudin, "Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan riyadi palace hotel Di Surakarta, Jurnal Skripsi, 2011, hlm 2



mempunyai pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Pemimpin sangat diperlukan dalam hal itu, untuk mengatur perusahaan agar bisa membina dan menumbuhkan produktivitas kerja karyawan sehingga karyawan akan semakin profesional dalam mengerjakan pekerjaannya.

Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.³Budaya 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. Budaya pada tingkat ini adalah driver nyata untuk produktivitas kerja karyawan yang unggul dan sumber pasti keunggulan kompetitif yang sangat sulit bagi pesaing untuk meniru. Perubahan membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi. Pengelolaan dan penggunaan keuangan sendiri harus cukup memadai untuk pembiayaan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah. Sama dengan halnya budaya organisasi yang ada perlu diperbaiki sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja para anggota organisasi tersebut.

Lembaga keuangan syariah yang dibentuk sejak tiga dekade terakhir sebagai alternative bagi lembaga keuangan konvensional, terutama ditunjukkan untuk menawarkan kesempatan investasi, pembiayaan dan perniagaan yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.⁴*Bank Syariah Mandiri* (BSM) merupakan salah satu bank yang berbasis syariah dimana hukum yang melandasi segala proses aktivitas terjadi di bank kesemuanya itu berdasarkan hukum Al-Qur'an dan As-sunnah.

³ Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006, hlm 9

⁴ Tariqullah, Habib Ahmed, *Manajemen Resiko Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008, hlm 1



Dalam perusahaan, produktivitas kerja karyawan sering mengalami penurunan. Demikian juga halnya terjadi pada Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Cirebon. Penurunan produktivitas kerja pegawai pada Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Cirebon (Plered) tercatat di bagian funding dan lending, penurunan itu bisa terjadi karena adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, kecemburuan sosial diantara pegawai, kebosanan dalam bekerja, kelambanan dalam bekerja, disiplin tentang waktu yang dikacaukan karena adanya keinginan untuk mempunyai waktu luang yang lebih banyak, tidak adanya kerjasama dalam memecahkan masalah yang menyebabkan ketidakefektifan dalam bekerjasama dan partisipasi total pegawai. Menurunnya produktivitas kerja pegawai berpengaruh terhadap merosotnya perusahaan, salah satunya di bagian Funding dan Lending tersebut. Bila tidak diatasi dengan segera maka perusahaan tersebut akan mengalami penurunan yang signifikan. Penurunannya di bagian funding dan lending pada BSM Cabang Cirebon bisa di lihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.1

DATA DIVISI FUNDING DAN LENDING 2014 BSM CIREBON						
Bulan	Aplikasi Masuk		ACC (Lending)	Tidak (Lending)	Funding (Rp)	Lending (Rp)
	Funding	Lending				
1	264	11	9	2	1240*	401*
2	636	10	9	1	1380*	510*
3	110	10	10	0	790*	560*
4	104	6	6	0	802*	405*
5	59	12	9	3	450*	530*
6	260	8	8	0	850*	450*
7	164	9	9	0	717*	380*



8	172	6	6	0	670*	110*
9	250	7	6	1	1100*	205*
10	175	6	6	0	975*	330*
Jumlah	2194	85	78	7	8974*	3881*

Keterangan :

* (dalam hitungan juta)

Bisa di lihat dalam tabel diatas data pada bagian funding di bulan JANUARI 2014 mencapai 1,2M dan mengalami peningkatan di bulan FEBRUARI 2014 menjadi 1,3M, tetapi di bulan-bulan selanjutnya mengalami penurunan yang sangat drastis, bahkan pada bulan MEI 2014 hanya 450juta saja. Walaupun di bulan-bulan selanjutnya lagi terlihat adanya kenaikan di bulan SEPTEMBER 2014 menjadi 1,1M, tapi kembali mengalami penurunan di bulan OKTOBER 2014 menjadi 975juta. Dan pada bagian lending di bulan JANUARI 2014 sampai dengan bulan OKTOBER 2014 terlihat hanya di bulan FEBRUARI, MARET, dan MEI saja yang mencapai target (target per bulan Rp 500juta). Jadi pada bagian funding dan lending perlu adanya perhatian khusus agar tidak terulang kembali dan selalu mencapai hasil yang diinginkan.

Pola aktivitas keseharian setiap pegawai di BSM Cabang Cirebon di dasari atas norma-norma yang disepakati bersama dan dijadikan sebagai aturan yang menghendaki setiap pegawai mematuhi dan melaksanakannya. Kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hierarki organisasi memunculkan norma perilaku antar pegawai yang pada akhirnya menjadi budaya. Kondisi ini akan menyebabkan para pegawai semakin solid bekerjasama, mematuhi norma-norma yang telah disepakati bersama serta menyatukan pegawai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang berbeda. Budaya organisasi yang produktif di BSM Cabang Cirebon akan menjadikan organisasi yang kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi.



Untuk meningkatkan produktifitas karyawan maka diperlukan adanya peningkatan budaya organisasi yang baik dan harus diterapkan demi meningkatnya pertumbuhan perusahaan. Jika karyawan tidak memiliki budaya kerja yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manajer harus selalu membimbing dan membina karyawannya agar selalu fokus akan tujuan perusahaan. Berdasarkan masalah tersebut, yakni apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja?. Maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Cirebon.

B. Identifikasi Masalah

1. Wilayah Kajian

Wilayah kajian dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Insani yang di fokuskan pada pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yaitu dengan mencari apakah ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Cirebon.

3. Jenis Masalah

Jenis masalah dalam penelitian adalah Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Cirebon.



C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya pembahasan masalah dalam penelitian ini, maka masalah yang akan di bahas oleh penulis, yaitu :

- a. Budaya Organisasi di Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Cirebon.
- b. Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Cirebon.
- c. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Cirebon

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi yang berlaku di Bank Syariah Mandiri (BSM)?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM)?
3. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Cirebon?

E. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui budaya organisasi di Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Cirebon.
2. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Cirebon.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Cirebon.



F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Ilmiah

Manfaat bagi akademik adalah sebagai perwujudan tri darma Institut Agama Islam Negeri Cirebon, khususnya jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bahan kajian institusi dalam menghadapi tantangan ilmu pengetahuan.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk perusahaan khususnya Bank Syariah Mandiri (BSM) Cabang Cirebon dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

G. Penelitian Terdahulu

Setelah peneliti melakukan penelusuran kepustakaan untuk mengetahui hasil-hasil penelitian terdahulu yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti, maka ditemukan beberapa hasil penelitian sebagai berikut :

Pertama skripsi yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA SUMBER DAYA INSANE PADA PT.BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG SYARIAH CIREBON”** berdasarkan hasil penelitian yang diteliti oleh SUHARTA (2007) menyimpulkan bahwa :

1. Pelatihan pada Bank BNI Syariah Cabang Cirebon cukup memadai, hal ini dapat terlihat dari hasil pengolahan angket variabel X, dari 16 responden tidak ada seorangpun yang menyatakan kurang (rendah) atau 0%. Sedangkan responden yang menyatakan cukup atau sedang mencapai 50 %, dan yang menyatakan sangat memadai (tinggi) 50 %. Secara kumulatif pelatihan pada Bank BNI Syariah Cabang Cirebon telah mencapai 80,38 % dari kriteria yang ditetapkan, hal ini termasuk pada kategori kriterium tinggi, dengan jarak interval 68 % -100 %.



2. Produktivitas kerja SDI (karyawan) pada Bank BNI Syariah Cabang Cirebon, menurut persepsi karyawan adalah cukup. Dari 16 responden sebanyak 56,25 % menyatakan kinerja karyawan cukup (sedang), dan 43,75 % menyatakan kinerja karyawan tinggi. Tidak ada seorangpun yang menyatakan kinerja karyawan kurang (rendah) atau 0 %. Secara kumulatif kinerja karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Cirebon telah mencapai 82,25 % kriteria yang ditetapkan, hal ini termasuk pada kategori kriterium tinggi, dengan jarak interval 68 % - 100%.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dengan produktivitas kerja SDI pada Bank BNI Syariah Cabang Cirebon yang ditunjukkan dengan diperolehnya nilai koefisien korelasi (r_s) sebesar 0,806 yang termasuk kategori *Sangat Kuat*, serta ditunjukkan dengan hasil pengujian signifikansi korelasi antara pelatihan dengan produktivitas kerja SDI, yang hasilnya ditolaknya H_0 dan diterimanya H_a (hipotesis yang penulis ajukan), dan pada uji t dengan diperolehnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,089 > 1,761$). Adapun besar pengaruh ditunjukkan dari hasil perhitungan persamaan regresinya yaitu $Y = 6,680 + 0,551X$ yang berarti bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar 1, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,551. Dan dari uji determinasi diperoleh nilai 64,90 % yang termasuk kategori *kuat*. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dilaksanakan berpengaruh terhadap produktivitas kerja SDI sebesar 64,90 % sisanya 35,10 % ditentukan oleh faktor lain di luar pelatihan.

Kedua, skripsi yang berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) APJ PURWOKERTO”** berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Verlita Yolandari (2011) menyimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian yang dilakukan di PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto menunjukkan Budaya organisasi PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto



diukur dengan melihat inovasi dan pengambilan resiko, adanya perhatian ke rincian, besarnya orientasi hasil, orientasi tim, keagresifan, dan penuh procedural. Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi yang ada di PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi budaya organisasinya semakin tinggi pula kinerja karyawannya

2. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir di PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto diukur dengan melihat career pada setiap karyawan, pengembangan karir sejalan dengan kinerja, terdapat perbedaan dalam kecepatan pengembangan karir, dan kemampuan kepemimpinan pada jabatan tertentu. Hasil penelitian membuktikan bahwa pengembangan karir di PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi pengembangan karir karyawannya semakin tinggi pula kinerja karyawannya.
3. Budaya organisasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) APJ Purwokerto.

Ketiga, skripsi yang berjudul “**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. BAKRIE TELECOM AREA MAKASSAR**” berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni Alimuddina (2012) menyimpulkan bahwa:

1. Variabel kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini telah dibuktikan melalui uji F, dimana hasil uji F memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima
2. Dari dua variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan, variabel yang dominan adalah kompensasi finansial (X1). Yang telah dibuktikan melalui uji t, dimana hasil uji t variabel kompensasi finansial



memperlihatkan nilai t hitung yang lebih besar disbanding nilai t tabel dan nilai t hitung dari variabel kompensasi finansial (X_1) ini lebih besar dibandingkan nilai t hitung dari variabel kompensasi non-finansial (X_2). Kemudian nilai signifikansi variabel kompensasi finansial (X_1) lebih kecil dibandingkan dengan nilai α yang berarti hipotesis kedua dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima

Keempat, skripsi yang berjudul “PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PERGURUAN TINGGI ASIA MALANG” berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yunus Handoko (2012) menyimpulkan bahwa:

1. Secara parsial variabel kompensasi finansial (X_1) berpengaruh secara signifikan atau nyata terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian operasional di Perguruan Tinggi Asia Malang (Y). Dengan pengaruh hubungan yang positif yang berarti apabila variabel kompensasi finansial (X_1) naik maka akan diikuti oleh kenaikan produktivitas kerja karyawan (Y).
2. Secara parsial variabel kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh secara signifikan atau nyata terhadap produktivitas kerja karyawan bagian operasional di Perguruan Tinggi Asia Malang (Y). Hal ini terbukti adanya pengaruh hubungan yang positif yang berarti apabila variabel kompensasi non finansial (X_2) naik maka akan diikuti dengan kenaikan produktivitas kerja karyawan (Y).
3. Secara simultan variabel kompensasi finansial (X_1) dan variabel kompensasi non finansial (X_2) berpengaruh secara signifikan atau nyata terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) bagian operasional di Perguruan Tinggi ASIA Malang. Dengan pengaruh hubungan yang positif yang berarti apabila variabel kompensasi finansial (X_1) dan kompensasi non finansial (X_2) secara simultan naik maka akan diikuti oleh kenaikan produktivitas kerja karyawan (Y).
4. Variabel Kompensasi non finansial



(X2) berpengaruh paling besar atau dominan karena pengaruh hubungan yang positif dari kompensasi nonfinansial lebih besar dibanding dengan pengaruh yang positif dari kompensasi finansial.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yaitu untuk mengetahui gambaran dari skripsi ini . Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan : Pada bab ini akan menguraikan beberapa alasan teoritis dan atau alasan praktis mengenai judul yang akan di teliti. Diuraikan secara garis besar mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II Landasan Teori : Pada bab ini, di dalamnya dikemukakan teori-teori mengenai konsep atau variabel-variabel yang relevan dalam penelitian, antara lain Bank Syariah yang meliputi pengertian Bank Syariah, kelembagaan perbankan syariah, fungsi Bank Syariah. Budaya Organisasi, meliputi pengertian budaya organisasi, karakteristik budaya organisasi, fungsi budaya organisasi, menciptakan budaya organisasi yang etis dan *superleadership*, budaya organisasi dalam perspektif Islam. Produktivitas Kerja, meliputi pengertian produktivitas kerja, jenis-jenis produktivitas, faktor peningkatan produktivitas kerja, produktivitas kerja dalam perspektif Islam.

BAB III Metode Penelitian : Sebagai gambaran proses penelitian di lapangan disesuaikan dengan teori atau konsep relevan yang telah di uraikan pada bab sebelumnya. Meliputi waktu dan lokasi penelitian, pendekatan penelitian, metode penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, instrument penelitian dan teknik analisis data.



BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan : Pada bab ini akan menguraikan hasil-hasil analisis data terhadap variabel yang diteliti. Dalam pembahasan hasil penelitian dapat memberikan argumentasi teoritis terhadap hasil analisis data. Hasil penelitian lapangan meliputi bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

BAB V Penutup : Pada bab ini menguraikan mengenai rangkuman dari permasalahan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan. Kemudian menarik kesimpulan yang merupakan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah serta mengemukakan saran atau gagasan-gagasan atas dasar hasil penelitian tersebut.



BAB V PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pada latar belakang, tujuan penelitian, hasil penelitian dan pembahasan, serta sebagai jawaban atas pertanyaan dari penelitian, maka penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BSM Cabang Cirebon” dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang berlaku di Bank BSM Cabang Cirebon dapat dilihat dari uji parsial (uji t) budaya organisasi diperoleh nilai t_{hitung} 8,906 dengan taraf signifikansi 0.000, taraf signifikansi hasil sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja
2. Produktivitas kerja karyawan di Bank BSM Cabang Cirebon cukup baik, namun harus ditingkatkan, karena masih belum stabil, bahkan dalam hasil penelitian ditemukan adanya penurunan produktivitas kerja yang signifikan. Bisa dilihat dalam lampiran Data Divisi Funding dan Lending 2014 BSM Cabang Cirebon (Plered).
3. Berdasarkan hasil pengujian regresi terlihat bahwa nilai $t_{tabel} < t_{hitung}$ atau $2,101 < 8,906$, dengan demikian hasil tersebut disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja. Dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,903, artinya keeratan pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja termasuk dalam kategori kuat. Sedangkan koefisien determinasi yang diperoleh (R square) = 0,774 artinya produktivitas kerja 77,4% dipengaruhi atau ditentukan oleh budaya organisasi dan sisanya 22,6% ($100\% - 77,4\% = 22,6\%$) harus dijelaskan oleh factor-faktor lain yang berasal dari luar regresi ini.

Hal ini cukup membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan prasyarat untuk produktivitas kerja.

B. SARAN

Beberapa saran yang dapat disampaikan kepada pihak Bank Syari'ah Mandiri Cabang Cirebon

- Budaya organisasi = Produktivitas kerja karyawan

Lembaga-lembaga perbankan sesungguhnya merupakan bentuk aplikasi dari sebuah organisasi, maka penting bagi para karyawan untuk sadar tentang rangkaian sistem yang ada dalam lembaga tempat mereka bekerja. Setiap divisi/bagian dalam struktur terdapat peran dan fungsi yang berbeda namun semuanya berada dalam satu wadah yang sama dan memiliki satu tujuan bersama. Tingkat kesadaran akan pentingnya sebuah pengamalan organisasi menjadikan setiap karyawan perlu melestarikan budaya organisasi dalam keluarga, masyarakat dan tempat mereka bekerja khususnya perbankan. Maka, tingkatkan budaya organisasi dalam lembaga apapun khususnya dalam hal ini lembaga perbankan. Karena budaya organisasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja bahkan untuk di masa mendatang.

- Budaya organisasi merupakan hal yang paling penting dalam produktivitas kerja karyawan karena dengan adanya organisasi karyawan akan akan mengetahui peran, fungsi dan tanggung jawabnya dalam suatu lembaga perbankan. Hal ini dapat memudahkan karyawan dalam evaluasi kerja individu masing-masing maupun kerja kelompok (team). Evaluasi yang tepat membantu karyawan mengetahui kekurangan-kekurangan yang harus dipenuhi sebagai bentuk pencapaian target yang optimal.





DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni. 2006. *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi. 2003. *Metodologi penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara
- Didin Hafifuddin. 2003. Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani Press.
- Edhi Prasetyo & M. Wahyudin 2011. *Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan riyadi palace hotel Di Surakarta*, *Jurnal Skripsi*.
- Hasan, Iqbal. 2008. *Analisis data penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- <http://www.syariahmandiri.co.id/category/info-perusahaan/profil-perusahaan/sejarah/> Di akses pada 28 Mei 2014
- Ike Kusdyah Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- James Stoner, Allfonsus Sirait. 1991. *Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- John M. 2002. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Kasmir, 2009. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khairul Anam. 2010. *Prilaku Organisasi*. Bandung: Cv Pustaka Setia.
- M.N Nasution. 2005. *Manajemen Mutu Terpadu*, Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Muchdarsyah, Sinungan, 1992, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom.
- Ridwan. 2010. *Dasar-dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

- Richard L. Daft. 2002. *Manajmen*, Jakarta: Erlangga.
- Siregar, Syofian. 2010. *Statistik Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Soedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Syukri Iska. 2009. *Sistem Perbankan Syariah di Indonesia*. Yogyakarta: Media Pers.
- Taliziduhu Ndraha. 1997. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Tariqullah, Habib. 2008. *Ahmed, Manajemen Resiko Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- The Liang Gie. 1987. *Ensiklopedia Administrasi*. Ghalia Indonesia : Jakarta.
- West, Richard dan Turner, Lynn H, 2008, *Pengantar Teori Komunikasi: Analisis dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Salemba Humanika.