

**PENGARUH BUDAYA ISLAM, KEMAMPUAN MANAJEMEN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA MELALUI MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Hendrik Tri Oktaviansyah^{1*}, Alfi Arif², Robby Reza Zulfikri³

1. Jurusan Akuntansi: **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, Jln.**

Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia

2. Jurusan Akuntansi: **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, Jln.**

Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia

3. Jurusan Ekonomi Syariah: **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, Jln.**

Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia

*Corresponding author: hendrikoktaviansyah.feb@unej.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence of Islamic culture and management capability on the performance of employees at Bank Syariah Indonesia through work motivation as a mediating variable. This study was conducted at Bank Syariah Indonesia, which is considered the largest bank in Indonesia. The results of the study indicate that Islamic culture has a positive influence on work motivation, management capability has a positive influence on work motivation, work motivation has a significant positive influence on employee performance, Islamic culture has a positive and significant influence on employee performance, management capability has a positive and significant influence on employee performance, and the influence of Islamic culture on employee performance through work motivation is significant, as well as the influence of management capability on employee performance through work motivation being significant.

Keywords: *Islamic Culture, Management Skills, Work Motivation, Performance Of Islamic Banks*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya islami dan kemampuan manajemen terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia yang merupakan bank terbesar di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya islami memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, kapabilitas manajemen memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kapabilitas manajemen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh budaya islami terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja adalah signifikan, begitu juga dengan pengaruh kapabilitas manajemen terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja adalah signifikan..

Kata Kunci: Budaya Islam, Kemampuan Manajemen, Motivasi Kerja, Kinerja Bank Syariah

Pendahuluan

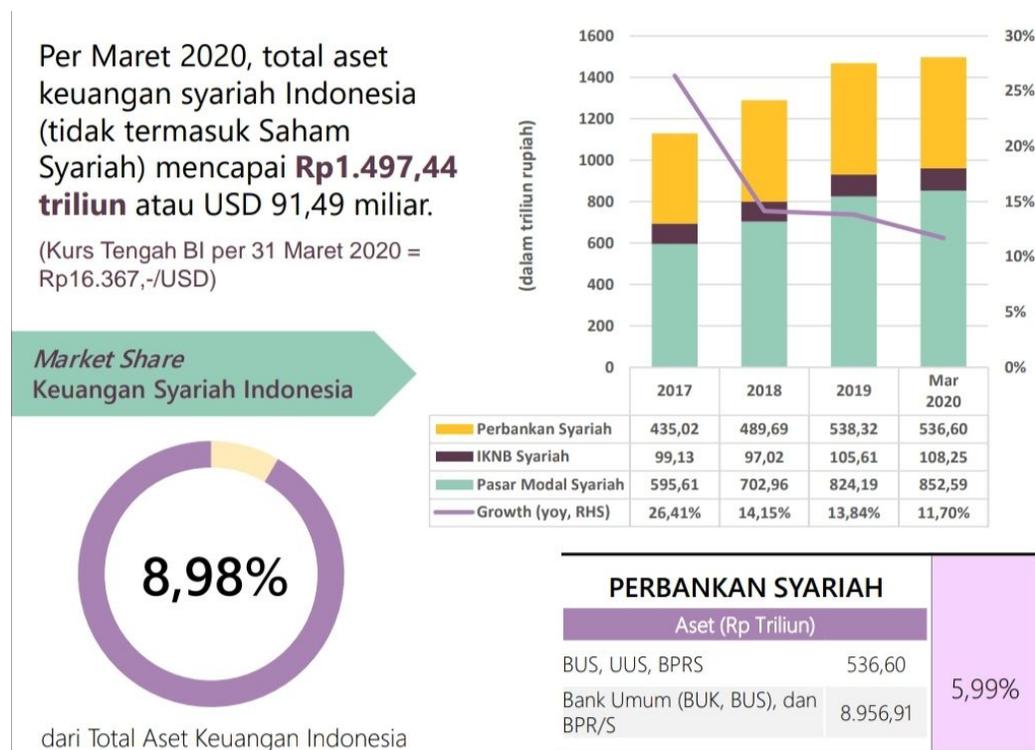
Bank Syariah sebagai perbankan dengan syariat Islam sebagai sumber peningkatan perekonomian serta pendanaan yang ditujukan untuk pengembangan masyarakat yang menghindari *riba* serta ditujukan untuk *memobilisasi* guna membangun perekonomian di Indonesia secara adil dan merata (Asad, 2011:13; Nengseh, 2015:9). Perbankan syariah sudah diperhatikan penuh dengan Bank Indonesia yang diyakini akan membawa *maslahat* yang akan memberikan pengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi serta semakin bermanfaat sesuai dengan kebutuhan masyarakat (Alamsyah, 2015:2 : Sukardi , 2012: serta Raharjo,2011:6)

Bank Syariah Indonesia merupakan penggabungan ketiga bank Syariah yang memiliki peranan penting atau menjadi fasilitator dalam pembangunan ekonomi nasional. Dengan banyaknya lembaga keuangan syariah maka harus mampu bersaing dengan Lembaga keuangan syariah lainnya. Dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan pasti memerlukan beberapa pelaksanaan seperti fungsi internal yang diantaranya peran tenaga kerja atau karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh spiritual leadership terhadap kinerja karyawan serta motivasi kerja islami sebagai variable mediasi antara spiritual leadership dan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bondowoso.

Budaya Islam diperlukan sebagai ciri khas perbankan, pembeda antara perbankan konvensional dengan perbankan syariah. Budaya Islam yang kuat akan meningkatkan konsistensi karyawan dalam mengembangkan perbankan. Setiap perbankan mempunyai budaya berbeda-beda yang menjadi ciri khas perbankan tersebut. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam perbankan, apabila budaya yang dimiliki perbankan kuat, maka akan memberikan kestabilan pada organisasi. Sebaliknya, jika budaya itu lemah maka akan memicu penurunan kinerja dan organisasi menjadi tidak stabil. (Rosenzwing, 2003) Tidak hanya budaya Islami yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu aspek yang sulit dihadapi oleh perbankan syariah adalah bagaimana cara membuat karyawan bekerja secara efisien. Karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki, namun tidak pada kenyataannya dimana semua karyawan memiliki keterampilan dan kemampuan kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perbankan. Karyawan dapat bekerja secara efisien apabila dia mampu dan terampil, serta memiliki semangat kerja yang tinggi.

Bank Syariah Indonesia merupakan Bank yang dianggap paling besar di Negara Indonesia, hasil dari merger tiga Bank milik BUMN yang berprinsip syariah yang terdiri dari BRI Syariah, BNI Syariah serta Mandiri Syariah. Penelitian ini lebih focus pada BSI. Alasan peneliti mengambil obyek penelitian tersebut hal ini dikarenakan BSI telah mengalami perkembangan yang sangat pesat dari segi perkembangan anggota serta assets yang dimilikinya. Perkembangan asset Bank Syariah Indonesia dari tahun ketahun telah mengalami peningkatan yang cukup pesat Hal ini dijelaskan pada gambar 1.1 berikut :

Gambar 1.1
Perkembangan Asset BSI tahun 2017-2020



Sumber: Annual Report BSI 2021

Kemampuan manajemen juga merupakan salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan Bank Syariah dan kemampuan manajemen seorang *entrepreneur* ditentukan oleh orientasi kewirausahaannya meliputi inovasi, pengambilan keputusan yang berani dan proaktif (Gurbuz dan Aykol, 2009). Menurut Wai dan Kuan (2011) bahwa kunci dari kewirausahaan adalah bagaimana pengambilan keputusan dilakukan secara tepat dengan berbagai perhitungan dan pemikiran, lebih jelas bahwa manajemen yang solid merupakan kunci keberhasilan. Dengan demikian, manajemen perlu ditingkatkan supaya kinerja Bank Syariah semakin membaik.

Motivasi kerja juga merupakan hal yang harus diperhatikan demi meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakulkan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan tertentu (Hamzah & Uno, 2017). Motivasi kerja muncul karena memiliki tujuan yang harus dicapai sehingga motivasi dapat menimbulkan aktivitas yang harus dilakukan demi mendukung tujuan tersebut. Motivasi kerja yang tinggi dikalangan karyawan Bank Syariah akan langsung berdampak positif pada kinerja organisasi, baik dalam hal pencapaian keuangan, kualitas layanan, maupun kepatuhan terhadap prinsip syariah. Sehingga Bank Syariah perlu memberikan perhatian yang serius pada pengelolaan motivasi kerja karyawan untuk memastikan kinerja yang optimal.

Penelitian ini memberikan kontribusi bahwa Bank Syariah perlu meningkatkan kinerja karyawannya, pengaruh budaya islam, kemampuan manajemen, dan motivasi kerja untuk mencapai tujuan jangka panjang dan *sustainability* sehingga Bank Syariah tersebut dapat berkinerja baik, Bank Syariah dapat mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan serta memberikan manfaat bagi Masyarakat sesuai dengan prinsip syariah.

Tinjauan Pustaka

Teori atribusi diperkenalkan oleh Heider pada tahun 1958 yang menjelaskan di mana seseorang mencari penjelasan akan sebab mereka melakukan tindakan seperti yang mereka lakukan. Menurut Heider (1958), ada tiga komponen bagian terkait gambaran proses atribut tertentu :

- a) Seseorang dikatakan harus memperhatikan atau membaca beberapa perilaku.
- b) Setiap orang perlu memahami terkait ritual itu benar-benar dilakukan.
- c) Setiap orang dikatakan terkait keharusan menentukan oleh halnya mereka memahami
Dimana orang lain harus menyetujui untuk perlakuan perilaku melainkan tidaknya.

Teori ERG dikemukakan oleh Hasibuan (2001) menjelaskan bahwa teori ERG adalah teori motivasi kepuasan yang menyatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan-kebutuhan akan *existence*, keterkaitan (*Relatedness*) dan pertumbuhan *Growth*.

Metodologi Penelitian

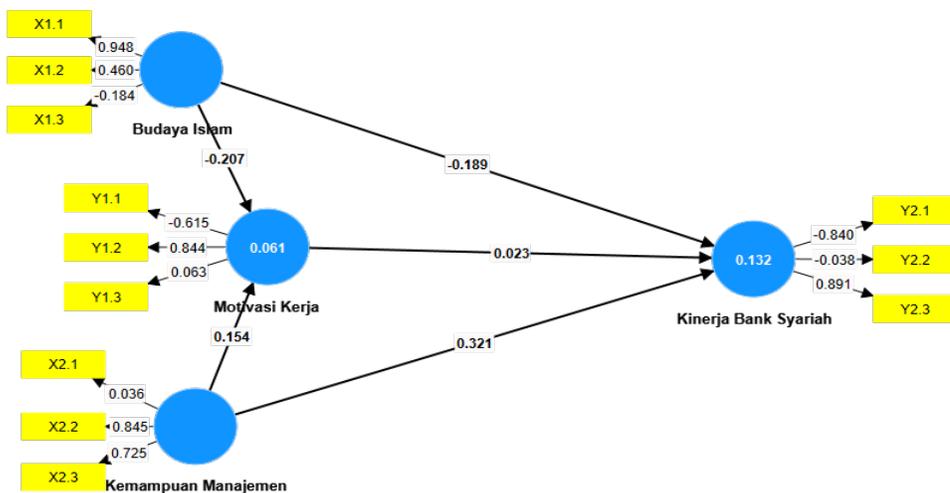
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari sumber pertama dari sumber

aslinya yang menjadi fokus penelitian. Data tersebut dihasilkan melalui metode pengumpulan yang dilakukan oleh peneliti atau individu yang terlibat dalam studi tersebut dan belum diproses atau dianalisis oleh pihak lain sebelumnya. Data primer umumnya lebih spesifik dan relevan dengan tujuan penelitian yang sedang dilakukan. Pengumpulan data primer umumnya lebih spesifik dan relevan dengan tujuan penelitian yang sedang dilakukan. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini terdiri dari 80 responden. Metode pengumpulan data penelitian dilakukan dengan dua cara yaitu menggunakan data primer adalah data yang didapat langsung dari sumber aslinya dan data sekunder adalah data yang diperoleh melalui buku-buku, jurnal, skripsi, tesis dan literatur lainnya yang diakses dari website serta dari wawancara.

Hasil

Analisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS)

Gambar 4.1
Model Pengukuran dan Struktural Partial Least Square (PLS)



Sumber : Data Diolah

Dari Gambar 4.1 maka dapat dilihat bahwa seluruh indikator dari masing-masing variabel budaya Islam (X1), Kemampuan Manajemen (X2), Motivasi Kerja (Y1) dan kinerja karyawan Bank Syariah telah memenuhi convergen validity karena seluruhnya mempunyai nilai loading factor > 0,7.

Tabel 4.1
Pengujian Validitas Konvergen Berdasarkan Outer Loading

Konstruk	Budaya Islam	Kemampuan Manajemen	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
	(X ₁)	(X ₂)	(Y ₁)	(Y ₂)
Etika Sosial	0.948			
Kebersamaan	0.760			
Keilmuan Islam	0.784			
Pengetahuan		0.736		
Pelatihan		0.846		
Keterampilan		0.725		
Kondisi Lingkungan kerja			0.715	
Kompensasi yang memadai			0.844	
Peraturan yang fleksibel			0.768	
Kualitas Pekerjaan				0.840
Kuantitas Hasil				0.738
Inisiatif dan kreatifitas				0.891

Sumber data diolah

Berdasarkan pengujian loading faktor pada table 4.1 diketahui indikator Budaya Islam, kemampuan manajemen , motivasi kerja, dan kinerja karyawan lebih besar dari 0.7 sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada yang dieliminasi dari model. Kesimpulannya bahwa konstruk telah memenuhi kriteria *convergent validity* (Hair dkk., 2019).

Tabel 4.2
Evaluasi Diskriminat Validity berdasarkan Avarage Variance Extracted (AVE)

Variabel	Cronbach's Aplha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Avarage variance extracted (AVE)
Budaya Islam	0.712	0.714	0.720	0.612
Kemampuan Manajemen	0.614	0.628	0.781	0.514
Motivasi Kerja	0.711	0.718	0.778	0.701
Kinerja Karyawan Bank Syariah	0.701	0.712	0.816	0.776

Sumber: data diolah

Hasil output *smartPLS* diatas dilihat dari nilai *composite reliability* menunjukkan bahwa variabel (X₁) Budaya Islam mempunyai nilai *composite reliability* sebesar $0.714 \geq 0.70$ hal ini menunjukkan bahwa setiap item yang mengukur variabel (X₁) Budaya Islam dikatakan *reliabel*. Hasil output *smartPLS* menunjukkan bahwa variable (X₂) kemampuan manajemen mempunyai nilai *composite reliability* sebesar $0.781 \geq 0.70$ hal ini menunjukkan bahwa setiap item yang mengukur variabel (X₂) kemampuan manajemen dikatakan *reliabel*. Hasil output *smartPLS* menunjukkan bahwa variable (Z) motivasi kerja nilai *composite reliability* sebesar $0.778 \geq 0.70$

hal ini menunjukkan bahwa setiap item yang mengukur variabel (Z) dikatakan *reliabel*. Hasil output *smartPLS* menunjukkan bahwa nilai variabel (Y) Kinerja Karyawan Bank Syariah mempunyai nilai *composite reliability* sebesar $0.816 \geq 0.70$ hal ini menunjukkan bahwa setiap item yang mengukur variabel (Y) dikatakan *reliabel*.

Nilai AVE variabel (X_1) Budaya Islam sebesar $0.612 \geq 0.05$ maka bisa dikatakan memenuhi syarat *convergent validity*. Nilai AVE variabel (X_2) kemampuan manajemen sebesar $0.514 \geq 0.05$ maka bisa dikatakan memenuhi syarat *convergent validity*. Nilai AVE variabel (Z) motivasi kerja sebesar $0.701 \geq 0.05$ maka bisa dikatakan memenuhi syarat *convergent validity*. Nilai AVE variabel (Y) Kinerja Karyawan Bank Syariah sebesar 0.776 maka bisa dikatakan memenuhi syarat *convergent validity*.

Uji Hipotesis

Berikut ini adalah tabel 4.3 pengujian hipotesis

Pengaruh antar variable	Original Sample (o)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P-value	Hasil
H1. Budaya Islam ----> Motivasi kerja	0.892	0.152	2.211	2.908	0.021	Signifikan
H2. Budaya Islam ----> kinerja karyawan	0.876	0.309	2.240	2.787	0.001	Signifikan
H3. Kemampuan manajemen ----> motivasi kerja	1.154	0.210	1.196	2.786	0.012	Signifikan
H4. Kemampuan manajemen ----> Kinerja Karyawan	0.099	0.187	0.099	2.863	0.038	Signifikan
H5. Motivasi kerja ----> Kinerja Karyawan	0.087	0.057	1.112	1.221	0.009	Signifikan
H6. Budaya Islam ----> Motivasi kerja	0.890	0.067	1.223	1.260	0.033	Signifikan
H7. Kemampuan manajemen ----> Motivasi Kerja	0.400	0.050	1.064	1.055	0.013	Signifikan

Keterangan : * signifikan pada $\alpha = 10\%$, ** signifikan pada $\alpha = 5\%$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui keputusan dari pengujian hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini adalah :

1. Hasil pengujian hipotesis tabel 4.3 nilai T- Statistik sebesar 2.908 sedangkan nilai *P-Value* sebesar $0.021 < 0.05$ sehingga diputuskan menerima hipotesis 1 yang telah diajukan yaitu budaya islam berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

2. Hasil pengujian hipotesis table 4.3 nilai T-Statistik sebesar 2.787 sedangkan nilai *P-Value* sebesar $0.001 < 0.05$ sehingga diputuskan menerima hipotesis 2 yang telah diajukan yaitu budaya islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian hipotesis table 4.3 nilai T-Statistik sebesar 2.786 sedangkan nilai *P-Value* sebesar $0.012 < 0.05$ sehingga diputuskan menerima hipotesis 3 yang telah diajukan yaitu kemampuan manajemen berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
4. Hasil pengujian hipotesis table 4.3 nilai T-Statistik sebesar 2.863 sedangkan nilai *P-Value* sebesar $0.038 < 0.05$ sehingga diputuskan menerima hipotesis 4 yang telah diajukan yaitu kemampuan manajemen berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
5. Hasil pengujian hipotesis table 4.3 nilai T-Statistik sebesar 1.221 sedangkan nilai *P-Value* sebesar $0.009 < 0.05$ sehingga diputuskan menerima hipotesis 5 yang telah diajukan yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6. Hasil pengujian hipotesis table 4.3 nilai T-Statistik sebesar 1.260 sedangkan nilai *P-Value* sebesar $0.033 < 0.05$ sehingga diputuskan menerima hipotesis 6 yang telah diajukan yaitu Budaya islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
7. Hasil pengujian hipotesis table 4.3 nilai T-Statistik sebesar 1.055 sedangkan nilai T Statistiks sebesar 1.055 sedangkan nilai *P-Value* $0.013 < 0.05$ sehingga diputuskan menerima hipotesis 7 yang telah diajukan yaitu kemampuan manajemen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Islam terhadap Motivasi Kerja

Budaya Islam berpengaruh positif terhadap motivasi kerja artinya penerapan lingkungan yang baik akan meningkatkan motivasi individu tetapi juga berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Nilai-nilai islami seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kerjasama menjadi landasan yang kuat untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Hasil penelitian ini mendukung Teori atribusi Setiap orang dikatakan terkait keharusan menentukan oleh halnya mereka memahami Dimana orang lain harus menyetujui untuk perlakuan perilaku melainkan tidaknya.

Pengaruh Kemampuan Manajemen Terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh kemampuan manajemen terhadap motivasi kerja yang signifikan menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan keterampilan manajerial dapat menghasilkan peningkatan motivasi dan kinerja karyawan. Organisasi yang menyadari pentingnya hal ini dapat merancang program pelatihan kepemimpinan, sistem penghargaan yang adil, dan menciptakan budaya kerja yang mendukung untuk memaksimalkan potensi karyawan. Dengan demikian, untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, penting bagi organisasi untuk fokus pada peningkatan kemampuan manajerial yang secara langsung memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan syariah artinya pemberian motivasi yang tepat dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu penting bagi pihak manajemen untuk memahami faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dan menerapkan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja. Hasil penelitian tersebut mendukung teori ERG dikemukakan oleh Hasibuan (2001) menjelaskan bahwa teori ERG adalah teori motivasi kepuasan yang menyatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan-kebutuhan akan *existence*, keterkaitan (*Relatedness*) dan pertumbuhan *Growth*.

Pengaruh Budaya Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang mencakup nilai-nilai seperti integritas, kejujuran, tanggung jawab, dan etika kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Implementasi budaya Islam dalam organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan tim. Namun, penting untuk dicatat bahwa pengaruh budaya Islam terhadap kinerja karyawan dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi, implementasi nilai-nilai Islam, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami dinamika ini secara lebih mendalam.

Pengaruh Kemampuan Manajemen terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan manajemen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya Pengaruh positif dan signifikan dari kemampuan manajemen terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan keterampilan manajerial dapat meningkatkan kinerja individu dan tim. Organisasi yang menyadari pentingnya hal ini dapat merancang program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan manajer, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja karyawan, penting bagi organisasi untuk fokus pada peningkatan kemampuan manajerial yang secara langsung memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Pengaruh budaya Islam terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja signifikan berarti bahwa penerapan nilai-nilai budaya Islam dalam organisasi memiliki dampak yang nyata dan terukur terhadap motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Hubungan ini dapat diukur secara statistik dengan hasil yang menunjukkan pengaruh yang signifikan dan bukan kebetulan.

Pengaruh Kemampuan Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Pengaruh kemampuan manajemen terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja artinya Pengaruh positif dari kemampuan manajemen terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan keterampilan manajerial dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Organisasi yang menyadari pentingnya hal ini dapat merancang program pelatihan kepemimpinan, sistem penghargaan yang adil, dan menciptakan budaya kerja yang mendukung untuk memaksimalkan potensi karyawan. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja karyawan, penting bagi organisasi untuk fokus pada peningkatan kemampuan manajerial yang secara langsung memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan yang telah disebutkan sebelumnya maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah :

1. Bank Syariah perlu menerapkan budaya islam, kemampuan manajemen serta motivasi kerja agar kinerja karyawan Bank Syariah semakin membaik yang berdampak pada kinerja Bank Syariah yang semakin membaik.
2. Motivasi kerja sebagai variable mediasi mampu menjembatani hubungan antara variable budaya Islam dan kemampuan manajemen terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh budaya islam, kemampuan manajemen terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia melalui motivasi kerja sebagai variable mediasi adalah Bank Syariah perlu meningkatkan budaya islam agar mampu meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah. Kemampuan manajemen juga perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan semakin membaik. Motivasi kerja perlu ditingkatkan supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah.

Daftar Pustaka

- Alamsyah, H. (2010). Perkembangan dan Prospek Perbankan Syariah Indonesia: Tantangan Dalam Menyongsong MEA 2015. *Milad Ke-8 Ikatan Ahli Ekonomi Islam (IAEI)*, 5(2), 1–8. https://www.academia.edu/download/54941656/Perbankan_1.pdf
- Asaad, M. (2011). Untuk Pembiayaan Usaha Pertanian. *Peningkatan Peranan Perbankan Syariah*, 34, 113–1.
- Aziz & Shofawati, (2015). Perbedaan Risk And Return Deposito Mudharabah Pada BUS Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* Vol. 6 No. 5.
- Darmawan, (2017). The Effect of Islamic Work Ethics and Islamic Organizational Culture on Employee Performance. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.4720>
- Fadhlorrohman & Mas'ud., (2022). The Effect of Islamic Work Ethics and Islamic Organizational Culture on Employee Performance.
- Gurbuz dan Aykol, (2009). Entrepreneurial management, entrepreneurial orientation and Turkish small firm growth. *Journal Management Research News*, Vol. 32 No. 4, pp. 321-336.
- Hamzah & Uno, (2017). An Arduino Based Biosensor For Water Pollution Monitoring Using Immobilised Algae *Chlorella Vulgaris*. *International Journal On Smart Sensing And Intelligent System* Vol. 10. No. 4.
- Mahpudin & Purnamasari, (2022). Islamic Rural Bank Employee Performance: Role of Motivation, Compensation, and Work Environment. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Nengsih, N. (2015). Peran Perbankan Syariah Dalam Mengimplementasikan Keuangan Inklusif Di Indonesia. *Etikonomi*, 14(2), 221–240. <https://doi.org/10.15408/etk.v14i2.2230>.
- suhaeli & hidayati, (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo. *Jurnal*
- Sukardi, B. (2012). Kepatuhan Syariah (*Shariah Compliance*) Dan Inovasi Produk Bank Syariah Di Indonesia/
- Raharjo, S., & Wahyuni, S. (2019). Analisis Pengaruh Pembiayaan Murabahah dan Mudharabah Sebagai Variabel Intervening. *Bisnis Dan Manajemen*, 19(1), 39–50.
- Rosenzwing, (2003). The Influence Of An Integration Strategy On Competitive Capabilities And Business Performance : An Exploratory Study Of Consumer Products Manufactures. <https://www.sciencedirect.com/journal/journal-of-operations-management>.
- Sekhar et al. (2013). A Literatur Review Review On Motivation. *Journal International Network of Business and Management*.
- Wai dan Kuan (2011). Effects of Property Portfolio Characteristics on M-Reit Risks. <https://www.tandfonline.com/journals/rprtj20>