

**PENGARUH KETERAMPILAN INTERPERSONAL,
ETOS KERJA ISLAM, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. BRI Syariah
Kantor Cabang Pembantu Genteng Kabupaten Banyuwangi)**

Nawal Ika Susanti
IAI Darussalam Blokagung
nawalika@iaida.ac.id

Abstrak: Penelitian ini berjudul Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *survey (explanatory research)*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Kabupaten Banyuwangi) baik secara simultan maupun parsial dan mencari variabel yang paling dominan. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Keterampilan Interpersonal (X1), Etos Kerja Islam (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik secara simultan maupun parsial. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Bank BRI Syariah KCP Genteng-Banyuwangi yakni 11 responden. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Keterampilan Interpersonal (X1), Etos Kerja Islam (X2), dan Budaya Organisasi (X3), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik Analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keterampilan Interpersonal (X1), Etos Kerja Islam (X2), dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Secara parsial variabel Keterampilan Interpersonal (X1), Etos Kerja Islam (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai *Adjusted R Square* variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel keterampilan interpersonal, etos kerja Islam, dan budaya organisasi. Sedangkan selisihnya atau sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam

penelitian ini. Kesimpulan yang didapat yaitu keterampilan interpersonal, etos kerja Islam, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh secara parsial dibuktikan oleh variabel keterampilan interpersonal dan etos kerja Islam, sedangkan budaya organisasi tidak. Variabel yang paling berpengaruh adalah keterampilan interpersonal.

Kata Kunci: Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggungjawaban kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik ilmu sangatlah diperlukan untuk menopang pemberdayaan dan optimalisasi manfaat sumber daya yang ada.

Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan perusahaan atau organisasi semakin bertambah, sehingga persaingan antar perusahaan atau organisasi tidak dapat dihindari. Era globalisasi yang bergulir, menghadirkan tantangan tersendiri bagi negara-negara berkembang dalam pelaksanaan perekonomian negaranya. Persaingan yang sifatnya lebih terbuka antar pelaku ekonomi global, memaksa organisasi-organisasi dituntut aktif dalam meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber dayanya agar mampu menghadapi persaingan global. Dengan semakin pesatnya persaingan dalam dunia usaha sumber daya insani merupakan aset terpenting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Pentingnya sumber daya insani ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya insani yang berkualitas. Kualitas sumber daya insani yang tinggi akan sangat menunjang dalam pencapaian tujuan organisasi, sebab manusialah

yang merupakan pengelola, pengatur, dan penggerak aktivitas sumber daya yang lain dalam suatu organisasi.¹

Sumber daya insani merupakan kunci pokok yang dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Sumber daya insani mempunyai peranan penting dalam kelancaran menjalankan kegiatan sebuah organisasi, setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu dari pegawainya. Sehingga diperlukan instrumen, pola, atau pendekatan dalam meningkatkan kualitas sumber daya insani, dalam hal ini adalah karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.² Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya insani dalam mencapai tujuan perusahaan dapat dilihat dari berbagai faktor diantaranya keterampilan interpersonal, etos kerja Islam, dan budaya organisasi.

Keterampilan interpersonal didefinisikan sebagai keterampilan untuk mengenali dan merespon secara layak perasaan, sikap dan perilaku, motivasi serta keinginan orang lain. Bagaimana diri kita mampu membangun hubungan yang harmonis dengan memahami dan merespon manusia atau orang lain merupakan bagian dari keterampilan interpersonal.³

Pada dasarnya pendekatan sumber daya manusia menekankan pada pendapat bahwa manusia adalah titik pusat dari segala keberhasilan setiap

¹ Febriantoro, W. (2012) Perancangan *Knowledge Management System* Berorientasi proses bisnis (Studi Kasus Balai Diklat Metrologi Kementerian Perdagangan). *Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi | Vol 1 No 1 Desember 2012*.

² Haq, Hanifah Muhibbatul. (2015). "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Etos Kerja Islam, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Yogyakarta". Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

³ Apriliyanti, Siswakowati, Nur Rahman, and Yanti Sri Rejeki. 2016. *Perancangan Fasilitas Kerja Ergonomi Pada Stasiun Kerja Quality Control Di CV. Nespindo*. 2(2): 145–52.

usaha yang akan dilakukan. Kerja keras atau dengan kata lain etos kerja adalah syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan, etos kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Etos kerja adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Etos juga mempunyai makna nilai moral adalah suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging.⁴ Sehingga tenaga manusia baik fikiran, kreatifitas dan daya cipta yang merupakan ceminan untuk manusia, harus dapat digunakan serta diupayakan seoptimal mungkin.

Suatu perusahaan atau organisasi perlu untuk membentuk kultur atau budaya yang mampu menjadi identitas perusahaan serta acuan dalam bertindak dan berperilaku. Budaya organisasi yang kuat akan membuat perusahaan dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya perusahaan. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah lama berlaku, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).⁵

Berbagai cara di tempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Untuk membangun hubungan dengan orang lain, terlebih dahulu kita harus menguasai kemampuan dan keterampilan dalam mengenal diri sendiri, kemudian baru keterampilan dalam mengenal orang lain. Kemampuan kita dalam menjalin hubungan dengan orang lain menjadi faktor penting dalam membangun suasana. Dalam dunia kerja dan bisnis, keterampilan interpersonal yang tinggi akan membawa kesuksesan dalam pekerjaan yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja. Di dunia perbankan, dimana karyawan banyak berhubungan dengan nasabah, mitra kerja, teman sejawat dan pimpinan maka sangat diperlukan kemampuan berkomunikasi yang baik dalam menjalin kerjasama.⁶

⁴ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Jakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995).

⁵ Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana. 2010) 89.

⁶ Apriliyanti, Siswakowati, Nur Rahman, and Yanti Sri Rejeki. 2016. *Perancangan Fasilitas Kerja Ergonomi Pada Stasiun Kerja Quality Control Di CV. Nespindo*. 2(2): 145–52.

Terkait dengan masalah kinerja karyawan tersebut akan diinterpretasikan ke dalam ruang lingkup lembaga keuangan yakni perbankan. Dalam penelitian ini akan difokuskan pada perbankan yang dijalankan berdasarkan prinsip syariah PT. Bank BRI Syariah KCP Genteng-Banyuwangi. PT. Bank BRI Syariah KCP Genteng-Banyuwangi merupakan salah satu bank syariah di Kabupaten Banyuwangi yang sangat mengutamakan kualitas sumber daya insaninya guna meningkatkan keterampilan kinerja karyawannya, serta merupakan bank BRI Syariah di Kabupaten Banyuwangi yang mempunyai omset terbesar. Selain itu, variabel keterampilan interpersonal, etos kerja Islam, dan budaya organisasi belum pernah diteliti sebelumnya di PT. Bank BRI Syariah KCP Genteng-Banyuwangi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah yang akan dibahas yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan interpersonal, etos kerja Islam, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KCP GentengBanyuwangi?
2. Apakah keterampilan interpersonal berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KCP GentengBanyuwangi?
3. Apakah etos kerja Islam berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KCP Genteng Banyuwangi?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KCP GentengBanyuwangi?
5. Faktor manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI Syariah KCP Genteng-Banyuwangi?

Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu yang mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu dipaparkan sebagai referensi dan bahan perbandingan penelitian yang dilakukan. Berikut beberapa hasil penelitian terdahulu yang terkait:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Iin Sri Rejeki

Judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Keterampilan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta”

Hasil:

Keterampilan interpersonal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta dan berada dalam kategori sedang atau rata-rata. Maka keterampilan interpersonal karyawan harus lebih ditingkatkan. Persamaan dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel independen yaitu Keterampilan Interpersonal dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, metode pengumpulan data menggunakan angket/kuisoner, dan teknik analisa data menggunakan Regresi Linier Ganda. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik *simple random sampling*.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Munazar R. Muarif, Bernhard Tewal, dan Greis M. Sendow

Judul Penelitian “Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Manado”

Hasil:

Hasil perhitungan menemukan bahwa tidak terjadi pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan *BankSyariah Mandiri Cabang Manado*.

Hal ini terjadi karena belum maksimalnya motivasi dan pengembangan potensi karyawan sehingga ini berdampak pada kurang maksimalnya kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang di lakukan Senewe yang menyatakan bahwa kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan menemukan bahwa tidak terjadi pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan *Bank Syariah Mandiri CabangManado*. Persamaan dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel independen yaitu Budaya Organisasi dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, metode pengumpulan data menggunakan angket/kuisoner, dan teknik analisa data menggunakan Regresi Linier Ganda. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel independen dan objek penelitian.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Nino Megiawan Febriantoro

Judul Penelitian “Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Syariah Mandiri KC Ciputat)”

Hasil:

Berdasarkan hasil uji Regresi Berganda secara parsial ditemukan bahwa Etos Kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji Regresi Berganda secara simultan ditemukan bahwa kedua variabel independennya yaitu Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi dengan signifikan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel independen yaitu Etos Kerja Islam dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, metode pengumpulan data menggunakan angket/kuisiner, dan teknik analisa data menggunakan Regresi Linier Ganda. Perbedaan dengan penelitian ini adalah terletak pada objek penelitian dan jumlah variabel independen.

Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma *positivistik* karena berlandaskan pada filsafat *positivisme* dengan pendekatan kuantitatif. Filsafat *positivisme* memandang realitas/ gejala/ fonomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *survey (explanatory research)*. Penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuisiner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya yang dimulai dari perumusan hipotesis, kemudian diuji kebenarannya untuk diambil kesimpulan.⁷

⁷ Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. (Bandung: Alfabeta. 2003) 64.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dimulai bulan April 2017 sampai dengan waktu yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng-Banyuwangi yang berlokasi di Jln. Wahid Hasim No. 11 Genteng-Banyuwangi, telpon (0333) 844311.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan BRI Syariah KCP Genteng-Banyuwangi.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang diambil sebagai sumber data. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BRI Syariah KCP Genteng-Banyuwangi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* dengan metode sensus sampling yaitu setiap elemen dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih.

4. Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.⁸ Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen, yaitu: Variabel independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependen dan mempunyai hubungan positif atau negatif bagi variabel dependen. Variabel tersebut adalah Keterampilan Interpersonal (X1), Etos Kerja Islam (X2), dan Budaya Organisasi (X3). Variabel dependen adalah variabel yang nantinya menjadi perhatian utama dalam pengamatan dan bisa dipengaruhi. Variabel dependen penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

5. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel

⁸ Arikunto Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2010) 161.

tertentu.⁹ Dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi bivariate, dengan melakukan korelasi antara masing-masing item pertanyaan dengan total skor konstruk. Untuk menguji validitas terlebih dahulu dicari harga korelasi secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan masing-masing item pertanyaan dengan total skor konstruk menggunakan rumus *Pearson's Correlation Product Moment*. Instrumen dikatakan valid jika nilai probabilitas < 0,05 ($\alpha=5\%$). Rumus *Pearson's Correlation Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

r_{hitung} = Koefisien Korelasi

$\sum Xi$ = Jumlah Skor Item

$\sum Yi$ = Jumlah skor total seluruh item

n = Jumlah Responden

Selanjutnya dihitung dengan uji-t dengan rumus : $t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

Dimana:

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah responden

Distribusi (Tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$)
 2) Kaidah keputusan : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak valid
 Jika instrumen itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r) sebagai berikut :

Tabel 1. Kriteria Penafsiran Indeks Korelasi

Antara 0,800 sampai dengan 1,000	Sangat tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,799	Tinggi
Antara 0,400 sampai dengan 0,599	Cukup tinggi
Antara 0,200 sampai dengan 0,399	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,199	Sangat rendah (tidak valid)

(Sumber: Sugiyono, 2006:216)

⁹ Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.

6. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Uji reliabilitas dengan menggunakan metode *AlphaCronbach*, suatu instrument dikatakan reliable apabila nilai *alpha* lebih besar dari 0,60. Reliabilitas menggunakan rumus Spearman Brown sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Dimana

r_{11} = Koefisien reliabilitas internal seluruh item

r_b = korelasi *Product Moment* antara belahan

Dasar pengambilan keputusan adalah

- a. Jika $r_{11} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut reliabel
- b. Jika $r_{11} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak reliabel

7. Jenis Data

Data merupakan segala fakta dan angka yang dapat dijadikan informasi, sedangkan informasi adalah hasil pengolahan data yang dipakai untuk suatu keperluan.¹⁰ Berdasarkan definisi tersebut, data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data langsung berupa jawaban-jawaban yang diperoleh melalui tes kuesioner dari para responden.

Jenis data dalam penelitian kualitatif ada 2, yaitu Data Nominal dan Ordinal. Namun yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Ordinal. Jenis data dalam penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan data kuantitatif interval yaitu data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (*skoring*)/dikuantitatifkan agar dapat diproses lebih lanjut dengan menggunakan data Interval.

8. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuisioner atau wawancara dalam

¹⁰ Arikunto Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. 171.

pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.¹¹ Data penelitian dapat dikelompokkan menjadi data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini nantinya akan menggunakan dua sumber data.

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian. Jadi, maksud dari data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli, dalam penelitian ini adalah hasil jawaban angket/kuesioner dari seluruh responden yaitu seluruh karyawan BRI Syariah KCP GentengBanyuwangi.

Data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel, dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data sekunder merupakan data yang sudah ada atau sudah tersedia dan kita sudah bisa mengambilnya dan mengolahnya yakni dalam bentuk jurnal, artikel, buku yang terkait hubungannya dengan penelitian yang berhubungan dengan Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

9. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian.¹²

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan wawancara, dokumentasi, dan angket/kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Teknik ini merupakan bentuk alat pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan. Diharapkan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada setiap responden, peneliti dapat menghimpun data yang relevan dengan tujuan penelitian dan memiliki tingkat reliabilitas serta validitas yang tinggi.

¹¹ Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta

¹² Arikunto Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. 265.

Instrumen angket/kuesioner yang digunakan disusun dengan skala *Likert* yang memiliki kriteria pemberian skor tiap point pertanyaan. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Penentuan Jawaban Kuesioner

No	Jenis Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju	4
2.	Setuju	3
3.	Tidak Setuju	2
4.	Sangat Tidak Setuju	1

(Sumber: Sugiyono, 2015)

Modifikasi skala *Likert* dari 5 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan kategori jawaban yang ditengah berdasarkan tiga alasan sebagai berikut:

- Kategori *undecided* (kategori jawaban ditengah) itu mempunyai arti ganda, biasa diartikan belum dapat memutuskan atau memberi jawaban (menurut konsep asli), biasa juga diartikan netral, setuju tidak, tidak setuju pun tidak, atau bahkan ragu-ragu. Kategori jawaban yang gandaarti (*Multi Interpretable*) ini tentu saja tidak diharapkan dalam instrument.
- Tersedianya jawaban di tengah itu menimbulkan kecenderungan menjawab tengah, terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas kecenderungan jawabannya, kearah setuju atau tidak setuju.
- Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan pendapat responden, kearah setuju atau tidak setuju. Jika disediakan 5 jawaban, akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat diperoleh dari para responden.

Skala *Likert* tersebut akan menghasilkan data ordinal yang selanjutnya akan ditransformasikan menjadi data interval. Angket yang digunakan memuat tiga variabel yaitu variabel keterampilan interpersonal, variabel etos kerja Islam, dan variabel budaya organisasi. Tiap point pertanyaan dalam angket disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel.

10. Teknik Analisa Data

Metode kuantitatif digunakan untuk menganalisis secara statistik dengan melakukan uji terhadap data yang diperoleh dengan menggunakan

analisis regresi berganda. Pengujian yang akan dilakukan pada penelitian ini sebagai berikut:

a. Transformasi Skala Ordinal Menjadi Skala Interval Menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*)

Statistika parametrik diisyaratkan bahwa data yang diolah minimal berskala interval. Data skala ordinal (Skala *Likert*) yang diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner yang diberikan kepada responden perlu ditransformasi menjadi skala interval. Teknik transformasi data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Method Of Successive Interval* (MSI). Metode MSI diterapkan dengan menggunakan program excel.

b. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono, statistik parametris bekerja dengan asumsi bahwa data setiap variabel penelitian yang akan dianalisis membentuk distribusi normal. Bila tidak normal, maka teknik statistik parametris tidak dapat digunakan untuk alat analisis. Menurut Sujarweni uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan menetapkan taraf signifikansi (α) sebesar 5% (0,05). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah sebagai berikut :

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka, data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka, data tersebut tidak berdistribusi normal.

c. Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2006:250) analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadianalisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

d. Uji Simultan/Bersama-sama (*F test*)

Pengujian secara menyeluruh untuk mengetahui apakah secara bersama-sama koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan menggunakan tabel ANOVA yang bertujuan untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, sehingga nilai koefisien regresi secara bersama-sama

dapat diketahui, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$).

e. Uji Parsial (*t test*)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$).

Hasil dan Pembahasan

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan interpersonal (X1), etos kerja Islam (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Bank BRI Syariah KCP Genteng-Banyuwangi. Pada bagian ini dilakukan pembahasan lebih lanjut setelah hasil penelitian analisis. Data yang diperoleh berasal dari sumber asli, dalam penelitian ini adalah hasil jawaban angket/kuesioner dari seluruh responden yaitu seluruh karyawan BRI Syariah KCP Genteng-Banyuwangi. Data penelitian juga berupa data yang sudah ada atau sudah tersedia dan kita sudah bisa mengambilnya dan mengolahnya yakni dalam bentuk jurnal, artikel, buku yang terkait hubungannya dengan penelitian yang berhubungan dengan Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islami, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik wawancara, dokumentasi, dan angket/kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Teknik ini merupakan bentuk alat pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan. Sedangkan angket atau kuisoner disusun berdasarkan pada pokok materi penelitian yaitu keterampilan interpersonal, etos kerja Islam, dan budaya organisasi yang terdiri dari 24 item pertanyaan dengan 6 item pertanyaan untuk masing-masing variabel.

Hasil pembahasan dari penelitian diatas menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel keterampilan interpersonal (X1), etoskerja Islam (X2), dan budaya organisasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Bank BRI Syariah KCP Genteng-Banyuwangi, hal ini dibuktikan dengan hasil dari perhitungan uji F atau ANOVA menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Package for Social Science) for Windows* versi 16.0. Hasil penelitian pengaruh secara parsial atau individu terhadap kinerja karyawan (Y) hanya dapat diwakili oleh variabel keterampilan interpersonal (X1) dan etos kerja Islam (X2), sedangkan

variabel budaya organisasi (X3) secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,786 atau 78,6%. *Adjusted R Square* berkisar pada 1-0, dengan catatan semakin besar angka *Adjusted R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari keempat variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa sebesar 78,6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel keterampilan interpersonal, etos kerja Islam, dan budaya organisasi. Sedangkan selisihnya 21,4% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, antara lain gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kecerdasan emosional, kompensasi, dan sebagainya.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antaraketerampilan interpersonal (X1), etos kerja Islam (X2), dan budaya organisasi (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank BRI Syariah KCP Genteng-Banyuwangi

Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan pada tabel 4.14 diketahui bahwa hasil uji F atau simultan yang telah diperoleh dengan menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Package for Social Science) for Windows* versi 16.0 menunjukkan bahwa nilai Sig sebesar 0,003 dan Fhitung sebesar 13,274, artinya nilai Sig lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) dan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($13,274 < 8,45$). Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel keterampilan interpersonal (X1), etos kerja Islam (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak.

Sedangkan derajat hubungan antara variabel keterampilan interpersonal (X1), etos kerja Islam (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama atau simultan dapat diketahui dari harga korelasi secara simultan atau R dengan nilai *R square* yang ditunjukkan pada tabel 4.15. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga koefisien korelasi secara simultan (R) sebesar 0,922 dengan nilai *R square* sebesar 0,850. Hal ini mengindikasikan bahwa besar pengaruh secara bersama-sama atau simultan variabel keterampilan interpersonal (X1), etos kerja Islam (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) masuk dalam kategori kuat.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan interpersonal (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank BRI Syariah KCP Genteng-Banyuwangi

Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan pada tabel 4.15 diketahui bahwa hasil uji t atau parsial yang telah diperoleh dengan menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Package for Social Science) for Windows* versi 16.0 untuk variabel keterampilan interpersonal (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t sebesar 2,381 dan nilai Sig sebesar 0,049 yang artinya nilai Sig lebih kecil dari 0,05 ($0,00 > 0,05$) maka kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel keterampilan interpersonal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang berarti H_a diterima atau H_0 ditolak.

Kondisi ini menjelaskan bahwa keterampilan interpersonal yang dimiliki karyawan PT. Bank BRI Syariah KCP Genteng-Banyuwangi cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keterampilan interpersonal atau biasa disebut dengan *interpersonal skill* merupakan kemampuan berinteraksi dengan orang lain yakni salah satunya mampu menjalin hubungan baik dengan orang lain yang seharusnya dimiliki oleh pegawai perbankan, dalam hal ini adalah antara karyawan dengan pimpinan, karyawan dengan sesama karyawan, serta karyawan dengan nasabah maupun calon nasabah.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh In Sri Rejeki (2014) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Keterampilan Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BNI Syariah Cabang Surakarta". Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t untuk variabel keterampilan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Surakarta dalam kegiatan operasionalnya mampu mengenali dan merespon secara layak perasaan, sikap dan perilaku setiap orang, serta dapat membangun hubungan yang baik dengan setiap karyawan, mampu berkomunikasi yang baik terhadap pimpinan atau karyawan yang lain serta dapat bekerja sama dalam suatu kelompok kerja (*teamwork*).

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja Islam (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank BRI Syariah KCP Genteng-Banyuwangi

Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan pada tabel 4.15 diketahui bahwa hasil uji t atau parsial yang telah diperoleh dengan menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Package for Social Science) for Windows* versi 16.0 untuk variabel etos kerja Islam (X2) terhadap kinerja

karyawan (Y) menunjukkan nilai t sebesar 2,688 dan nilai Sig sebesar 0,031 yang artinya nilai Sig lebih kecil dari 0,05 ($0,00 > 0,05$) maka kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel etos kerja Islam (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang berarti H_a diterima atau H_o ditolak.

Kondisi ini menjelaskan bahwa etos kerja Islam yang dimiliki karyawan PT. Bank BRI Syariah KCP Genteng-Banyuwangi berpengaruh cukup tinggi terhadap kinerja karyawan. Etos kerja Islam perlu ditingkatkan demi menunjang peningkatan kinerja karyawan. Penerapan etos kerja Islam yaitu dengan cara mengekspresikan sikap atau sesuatu selalu berdasarkan semangat untuk menuju kepada perbaikan, dengan berupaya bersungguh-sungguh menerapkan etika, dan berupaya untuk menghindari hal yang negatif. Hal ini terbukti dengan semakin tinggi etos kerja maka kinerja seseorang juga akan semakin tinggi.

Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nino Megiawan Febriantoro (2016) yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islam dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Syariah Mandiri KC Ciputat)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t untuk variabel etos kerja Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan karyawan Bank Syariah Mandiri KC Ciputat lebih mengedepankan komitmen organisasi dalam peningkatan kinerja. Hal ini terbukti dengan hasil penelitian uji t variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan perolehan nilai t sebesar 3,235 dan nilai Sig sebesar 0,003, sedangkan hasil penelitian uji t variabel etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t sebesar 0,595 dan nilai Sig sebesar 0,556.

Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank BRISyariah KCP Genteng-Banyuwangi

Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan pada tabel 4.15 diketahui bahwa hasil uji t atau parsial yang telah diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for Windows versi 16.0 untuk variabel budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t sebesar 0,293 dan nilai Sig sebesar 0,778 yang artinya nilai Sig lebih besar dari 0,05 ($0,00 > 0,05$) maka kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel budaya organisasi (X3)

berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang berarti H_a ditolak atau H_0 diterima.

Kondisi ini menjelaskan bahwa budaya organisasi pada PT. Bank BRI Syariah KCP Genteng-Banyuwangi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai dan norma yang belum diterima dan dipahami dengan baik oleh karyawan sebagai dasar dalam aturan yang terdapat dalam organisasi, serta adanya kesenggangan dalam menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Setiap individu perlu merasakan bahwa dirinya adalah anggota kelompok dan bagaimana setiap anggota kelompok menyelesaikan kembali konflik inti antara keinginan yang diinginkan oleh kelompok tetapi menghilangkan identitas personal dengan keinginan secara otonomi atau bebas dari kelompoknya dimana bisa tersisih atau kehilangan sebagai anggota kelompok.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Munazar R. Muarif, Bernhard Tewal, dan Greis M. Sendow (2015) yang berjudul "Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Manado". Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan belum maksimalnya motivasi dan pengembangan potensi serta kurangnya *teamwork* di dalam perusahaan sehingga berdampak pada kurang maksimalnya kinerja karyawan.

Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank BRI Syariah KCP GentengBanyuwangi adalah variabel keterampilan interpersonal (X1)

Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan pada tabel 4.15 menyatakan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) adalah variabel keterampilan interpersonal (X1) karena memiliki nilai beta sebesar 0,629 dan memiliki nilai probabilitas sebesar 0,049. Hal ini berarti nilai-nilai dari indikator variabel keterampilan interpersonal memiliki pengaruh yang terbesar terhadap kinerja karyawan dibandingkan indikator variabel etos kerja Islam dan budaya organisasi.

Dari persamaan yang ditunjukkan pada BAB IV dapat dideskripsikan bahwa angka 2,011 merupakan nilai konstanta yang menunjukkan apabila variabel-variabel independen konstan maka kinerjakaryawannya adalah sebesar 2,011. Variabel keterampilan interpersonal (X1) sebesar 0,629 menunjukkan bahwa setiap peningkatan keterampilan interpersonal 1% akan

meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,629. Kondisi ini dikarenakan karyawan PT. Bank BRI Syariah KCP Genteng-Banyuwangi dalam kegiatan operasionalnya mampu membangun hubungan yang harmonis dengan memahami dan merespon orang lain serta mampu bekerja sama (*teamwork*), dalam hal ini adalah nasabah maupun rekan kerja. Oleh karena itu penting bagi pihak perusahaan atau organisasi untuk semakin meningkatkan keterampilan interpersonal guna meningkatkan kinerja melalui kursus, mengikuti seminar tentang pengembangan diri, mengikuti pelatihan-pelatihan dan lain sebagainya.

Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan interpersonal, etos kerja Islam, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel keterampilan interpersonal (X1), etos kerja Islam (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Variabel keterampilan interpersonal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dikarenakan karyawan PT. Bank BRI Syariah dalam kegiatan operasionalnya mampu merespon dan membangun hubungan yang baik dengan orang lain serta dapat bekerja sama dalam suatu kelompok kerja (*teamwork*).
3. Variabel etos kerja Islam (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dikarenakan karyawan PT. Bank BRI Syariah dalam menerapkan etos kerja Islam dengan cara yang baik, terbukti dengan semakin tinggi etos kerja maka kinerja seseorang juga akan semakin tinggi.
4. Variabel budaya organisasi (X3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dikarenakan karyawan PT. Bank BRI Syariah belum bisa menerapkan budaya sebagai dasar aturan suatu organisasi.
5. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel keterampilan interpersonal berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Adapun saran-saran Dengan dibuatnya penelitian ini diharapkan dapat menggunakan model penelitian yang berbeda pada objek yang berbeda pula,

misalnya pada perusahaan lain atau organisasi yang lain sehingga dapat dilihat perbedaannya. Selain itu sebaiknya, penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar hasil perhitungannya akurat, dengan menggunakan variabel lain untuk diteliti dan didukung dengan teori-teori atau penelitian terbaru.

Daftar Pustaka

- Apriliyanti, Siswakowati, Nur Rahman, and Yanti Sri Rejeki. 2016. *Perancangan Fasilitas Kerja Ergonomi Pada Stasiun Kerja Quality Control Di CV. Nespindo*. 2(2): 145–52.
- Apriliyanti, Siswakowati, Nur Rahman, and Yanti Sri Rejeki. 2016. *Perancangan Fasilitas Kerja Ergonomi Pada Stasiun Kerja Quality Control Di CV. Nespindo*. 2(2): 145–52.
- Arikunto Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010.
- Arikunto Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.
- Arikunto Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta
- Febriantoro, W. (2012) Perancangan *Knowledge Management System* Berorientasi proses bisnis (Studi Kasus Balai Diklat Metrologi Kementerian Perdagangan). *Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi | Vol 1 No 1 Desember 2012*.
- Haq, Hanifah Muhibbatul. (2015). “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Etos Kerja Islam, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Yogyakarta”. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2003.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2010.
- Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Jakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995.