

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN ETOS
KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK
SYARIAH D. I. YOGYAKARTA**

*The Impact Of Intellectual Intelligence And Islamic Work Ethic To
Employee Performance In Bank Syaria D.I Yogyakarta*

Ivan Fazri Sujarwadi
Jurusan ekonomi islam, universitas islam indonesia, yogyakarta
indonesia
Ivan.fazri@gmail.com

Abstrak

**PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL DAN ETOS KERJA
ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH D.I
YOGYAKARTA**

Sumber daya manusia merupakan aspek penting yang harus selalu diperhatikan oleh perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena apabila setiap karyawan melakukan kinerja dengan baik maka aktivitas kinerja yang dijalankan akan menjadi lebih baik. Berdasarkan pada latar belakang tersebut dan teori tentang kinerja, penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah D.I Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 98. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan bank syariah D.I.Yogyakarta, dan sampel yang digunakan adalah karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Yogyakarta, Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang dan BPRS FORMES. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penelitian lapangan (koesioner dan studi kepustakaan).

Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh yang signifikan antara kecerdasan intelektual etos kerja islam terhadap kinerja karyawan. Dan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual dan etos kerja islam mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 49,5% sedangkan sisanya 50,5 % dipengaruhi oleh varian diluar model.

Kata Kunci: Kecerdasan Intelektual, Etos Kerja Islami, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi, lembaga keuangan perbankan mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam semua aktivitas masyarakat baik itu sebagai pihak penghimpun dana dalam bentuk tabungan maupun sebagai pihak penyalur dana masyarakat dalam bentuk kredit. Bank adalah sebuah lembaga keuangan yang mempunyai dua tugas pokok yaitu sebagai penghimpun dana dalam bentuk tabungan dan sebagai penyalur dana dalam bentuk kredit. Perkembangan perbankan syariah di Indonesia semakin hari kian menunjukkan eksistensinya dibidang perekonomian Indonesia. Perbankan syariah telah menjadi industri yang prospektif dan merupakan bisnis yang membutuhkan pengelolaan secara profesional. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan tidak hanya dapat ditentukan dan di nilai dari keberhasilan dalam pengelolaan keuangan, pemasaran serta produknya, tetapi juga dapat ditentukan dari pengelolaan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aspek penting yang harus selalu diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan apabila suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang lemah maka akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Sumber daya manusia perlu dikelola secara baik dan profesional agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan

(Taqwin, Ahsani, & Kuswati, 2017). Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi, serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan (Desler, 2009). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, sudah menjadi tantangan tersendiri yang dimiliki oleh perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya, karena salah satu faktor krusial maju atau tidaknya perusahaan diukur dari kinerja karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan (Sinambela, MM., M.Pd, 2012).

Kecerdasan Intelektual merupakan kemampuan yang dimiliki setiap individu dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan kegiatan mental (Darmayanti, Bagia, & Suwendra, 2014). Kecerdasan

intelektual dianggap salah satu faktor penunjangnya kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dalam melakukan aktivitas dibutuhkan kemampuan intelegensi dari karyawan suatu perusahaan, baik itu dalam proses pengambilan keputusan, penyampaian informasi, serta dalam pengolahan data yang akan dikerjakan. Kecerdasaan intelektual ini akan sangat berguna apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, dikarenakan kecerdasan ini akan mendukung kemampuan kinerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah etos kerja islami. Etos kerja merupakan semangat dan totalitas dalam melakukan suatu pekerjaan. Sedangkan etos kerja islami merupakan semangat dan totalitas dalam melakukan pekerjaan dengan niat karena Allah SWT, sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak hanya menghasilkan materi tetapi juga mendatangkan pahala (Ashari, 2017). Dalam hal ini karyawan akan mengerjakan pekerjaan bukan hanya karena tuntutan dari perusahaan, melainkan akan kesadaran dari diri sendiri. Dalam hal ini perusahaan perlu membangun budaya tentang kesadaran karyawan untuk selalu melakukan suatu pekerjaan karena Allah SWT. Sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Bank syariah merupakan lembaga keuangan yang dalam kegiatan operasionalnya berladaskan dengan syariat islam.

Pada modern ini bank syariah diharapkan dapat bersaing dengan lembaga keuangan konvensional lainnya. Hal ini dikarenakan pada saat ini permasalahan-permasalahan ekonomi yang dihadapi semakin kompleks. Sehingga bank syariah dalam usaha bersaing dengan lembaga keuangan lainnya diharapkan memiliki sumber daya manusia yang memumpuni. Dalam sumber daya manusia terdapat beberapa faktor yang dapat membuat kinerja dari sumber daya manusia tersebut menjadi lebih baik. Salah satu contoh faktor yang menunjang dari optimalnya kinerja yaitu etos kerja islam dan kecerdasan intelektual.

Dari penelitian yang ditulis oleh Pingkan Paulana Moniaga dengan judul *Dampak Kecerdasan Emosional, Spiritual, dan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut Kantor Pusat*. Hasil dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Bank Sulut.

Dari penelitian yang ditulis oleh Nawal Ika Susanti dengan judul *Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja Islam, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Kabupaten Banyuwangi)*. Berdasarkan penelitian, bahwa hasil dari penelitian ini adalah keterampilan interpersonal, etos kerja Islam, dan budaya

organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis berminat untuk melakukan penelitian lebih lanjut, sehingga penulis mengambil judul tentang “***Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah D.I. Yogyakarta***”

B. Rumusan masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta ?
- 2) Bagaimana pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta ?
- 3) Bagaimana pengaruh kecerdasan intelektual dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta ?

C. Tujuan penelitian

- 1) Untuk menganalisa pengaruh kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta.
- 2) Untuk menganalisa pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta.
- 3) Untuk menganalisa pengaruh kecerdasan intelektual dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah D.I.Yogyakarta.

2. Landasan Teori

A. Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor

produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Kinerja Karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang). Kinerja Karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai karyawan yang ditentukan dalam periode waktu.

Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas pengalaman kinerja adalah hasil dari proses kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang berdasarkan atas kecakapan, usaha dan lainnya (Hasibuan, 2002).

Menurut payaman simanjuntak kinerja merupakan hasil pencapaian atas pelaksanaan tugas yang telah dilakukan. (Simanjuntak, 2005).

Menurut Anwar Prabu, kinerja dapat diartikan sebagai Hasil kerja dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2000, hal. 9).

Menurut Dessler, kinerja karyawan merupakan prestasi aktual yang dimiliki karyawan dibanding dengan prestasi yang dimiliki oleh karyawan lainnya. Prestasi kinerja yang dimaksud adalah prestasi kerja yang telah disusun atau dibuat acuannya berdasarkan standard perusahaan dan nantinya akan dilihat berdasarkan posisi dari karyawan (Desler, 2009).

Berdasarkan dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahawa kinerja karyawan adalah hasil dari pencapaian atau prestasi yang telah dilakukan oleh seseorang dalam mengerjakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

B. Kecerdasan Intelektual

Kecerdasan intelektual adalah kemampuan intelektual, analisa, logika dan rasio. Kecerdasan ini merupakan kecerdasan yang dimiliki sejak lahir berguna untuk menerima, menyimpan dan mengolah informasi (Widodo, 2012, hal. 77).

Intelegensi/intelektual pada hakikatnya merupakan suatu kemampuan dasar yang bersifat umum untuk memperoleh suatu kecakapan yang mengandung berbagai komponen (Sukardi, 1990, hal. 16).

Berdasarkan pemaparan sebelumnya terkait intelegensi/intelektual dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual adalah kemampuan dasar dalam melakukan analisa, logika dan rasio. Dan mengolah informasi dan menyimpan informasi.

a. Faktor Yang Mempengaruhi Kecerdasan Intelektual

Setiap individu memiliki intelegensi yang berbeda-beda, menurut Sujanto (1993), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Intelegensi/Intelektual, yaitu:

1) Pembawaan

Pembawaan adalah segala kecakapa kita yang telah kita bawa sejak lahir, dan tidak sama pada tiap orang
Pembawaan adalah segala kecakapa kita yang telah kita bawa sejak lahir, dan tidak sama pada tiap orang

2) Kemasakan/kematangan

Kemasakan/Kematangan ialah saat munculnya sesuatu daya jiwa kita yang kemudian berkembang dan mencapai saat puncaknya.

3) Pembentukan

Pembentukan ialah segala factor dari luar yang mempengaruhi intelegensi dimasa perkembangannya.

4) Minat

Minat merupakan motor penggerak dari intelegensi kita.

5) Kebebasan

Kebebasan berarti bahwa manusia itu dapat memilih metode-metode yang tertentu dalam memecahkan masalah-masalah. Manusia mempunyai kebebasan memilih metode, juga bebas dalam memilih masalah sesuai dengan kebutuhannya, dengan adanya kebebasan ini berarti bahwa minat itu tidak selamanya menjadi syarat dalam perbuatan intelijensi (Sujanto, 1993).

C. Etos Kerja Islami

Menurut Mochtar Buchori (1994), etos kerja merupakan sikap atau pandangan seseorang terhadap pekerjaan,kebiasaan dalam melakukan kerja, ciri-ciri atau sifat cara dalam melakukan penyelesaian kerja yang dimiliki suatu orang atau kelompok manusia di suatu bangsa. Dan juga etos kerja merupakan bagian dari tata nilai (*Value System*). Demikian pula etos kerja juga dapat diartikan sebagai sifat, watak, dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka (Asifudin, 2004). Dan juga Musa Asy'arie (1997, hal. 33-34), mengartikan etos kerja sebagai pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja. Dari penjelasan sebelumnya terdapat kalimat “pancaran”, yang dimaksud dari kalimat sebeleumnya yaitu karakter dan kebiasaan.

Menurut Ahmad janan, etos kerja islam adalah karakter atau kebiasaan yang dimiliki setiap manusia berkenaan dengan kerja atau kinerja, terlihatt dari keimanan/ aqidah Islam yang

merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya (Asifudin, 2004, hal. 234)

Dari pemaparan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa etos kerja islam merupakan sikap, karakter, kebiasaan manusia dalam pandangan terhadap kerja yang terpancar dari sistem keimanan atau aqidah yng menjadi sikap mendasar dari pandangan hidup manusia.

a. Ciri-ciri etos kerja islam

Menurut Tasmara (2002), ada beberapa ciri etos kerja islami yaitu:

1) Memiliki sikap moralitas

Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh seseorang yang memiliki budaya kerja islami yaitu nilai keikhlasan. Yang dimaksud darti ikhlas yaitu rela melakukan sesuatu tanpa pamrih (Tasmara, 2002)

2) Memiliki komitmen

Komitmen adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang di yakini (Tasmara, 2002)

3) Disiplin

Disiplin erat kaitannya dengan konsisten, sikap disiplin yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat dalam situasi apapun (Tasmara, 2002)

4) Bertanggung jawab

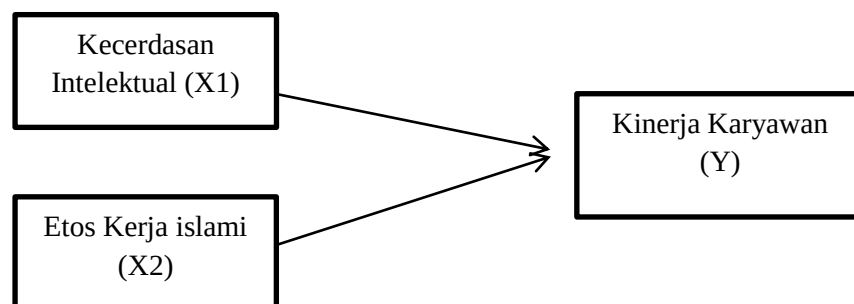
Bertanggung jawab adalah sikap dan tindakan seseorang dalam menerima sesuatu sebagai amanah (Tasmara, 2002).

5) Memiliki jiwa kepemimpinan

Memimpin berarti mengambil peran secara aktif untuk mempengaruhi dirinya sendiri dan memberikan inspirasi teladan bagi orang lain. Sedangkan kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus mengambil peran sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungannya (Tasmara, 2002).

3. Kerangka Teori

Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan intelektual dan etos kerja islami terhadap kinerja karyawan maka dibuat suatu kerangka pemikiran. Kecerdasan intelektual dan etos kerja islami adalah sebagai variabel bebas (variabel independen), sedangkan kinerja karyawan adalah variabel terikat (variabel dependen), maka hubungan dengan variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Keterangan :

X1: kecerdasan intelektual

X2: etos kerja islami

Y: kinerja karyawan

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kecerdasan intelektual dan etos kerja islam. Sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, dalam melihat kinerja sehingga akan muncul perilaku karyawan dalam memenuhi kinerja karyawan.

4. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 jenis data, yaitu sebagai berikut:

- 1) Data primer, yaitu sumber data yang langsung diperoleh dari sumber asli atau tidak melalui peralatan dan yang langsung diperoleh dari sumber asli dan secara khusus menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban responden yang didapat dari sumber pertama yaitu individu atau perorangan dengan hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh penelitian (Umar , 2011).
- 2) Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari literatur yang meliputi buku, makalah, jurnal dan hasil penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti (Umar , 2011)

5. Pembahasan

Variabel	B	T hitung	Sig t
Constan	20,136		
Kecerdasan Intelektual	0,107	0,885	0,000
Etos Kerja Islami	0,048	0,502	0,010
F hitung	14,433		
Sig F	0,000		
R square	0,495		

Berdasarkan hasil perhitungan analisis weighted least squares maka secara matematis dapat ditulis ke dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 20,136 + 0,107X_1 + 0,048X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Kecerdasan Intelektual

X2 = Etos Kerja Islami

1) Pengaruh Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah D.I Yogyakarta

Dari hasil yang diperoleh dalam pengujian secara parsial dalam tabel 4.9 antara variabel kecerdasan intelektual (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diketahui bahwa nilai t sebesar 0,885 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kecerdasan intelektual memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (H_a diterima dan H_o ditolak).

2) Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah D.I Yogyakarta

Dari hasil yang diperoleh dalam pengujian secara parsial dalam tabel 4.9 antara variabel etos kerja islam (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diketahui bahwa nilai t sebesar 0,502 dengan nilai signifikan sebesar 0,010. Hasil ini membuktikan bahwa variabel etos kerja islam memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (H_a diterima dan H_o ditolak).

3) Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah D.I Yogyakarta

Dari hasil pengujian secara simultan (uji f) antara variabel kecerdasan intelektual dan etos kerja islam terhadap prestasi kerja karyawan. Dimana diketahui bahwa nilai f 14,433 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan nilai tersebut telah membuktikan bahwa kecerdasan intelektual dan etos kerja islam mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibank syariah D.I.Yogyakarta.

6. Kesimpulan

Berdasarkan dari analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1) Kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan bank syariah D.I.Y berpengaruh secara positif dan signifikan.

- 2) Etos kerja islam terhadap kinerja karyawan bank syariah D.I.Y berpengaruh secara positif dan signifikan.
- 3) Kecerdasan intelektual dan etos kerja islam terhadap kinerja kerja karyawan bank syariah D.I.Y berpengaruh secara signifikan baik secara simultan dan parsial.

7. Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2006). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Bina Aksara.
- Ashari, A. N. (2017, Januari 3). *Academia*. Retrieved Mei 2018, from Academia: http://www.academia.edu/35162323/Etos_Kerja_Dalam_Islam
- Asifudin, A. J. (2004). *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Asy'arie, M. (1997). *Islam, Etos Kerja dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*. Yogyakarta: Lesfi.
- Buchori, M. (1994). *Penelitian Pendidikan*. Jakarta: IKIP Muhammadiyah Press.
- Darmayanti, N., Bagia, I., & Suwendra, I. (2014). Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Air Minum Daerah Di kabupaten Gianyar. *Ekonomi*.
- Desky, H. (2014). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe. *Jurnal Penelitian Sosial keagamaan*.
- Desler, G. (2009). *Manajemen SDM Buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Eka, P. D. (2017). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank BTN Ciputat) . *Jurnal Ekonomi*.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : BP UNDIP.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2010). *Organisasi Perilaku Struktur Proses Jilid 1 Edisi Kelima*. jakarta : Erlangga.
- Gomes, F. C. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Hasibuan. (2002). *manajemen sumberdaya manusia*. jakarta: bumi aksara.

Herman, D. (2014). Manajemen Perbankan. In D. Herman, *Manajemen Perbankan* (p. 1). Jakarta: Remaja Rodakarya.

Ismail. (2011). *Perbankan Syariah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Kadir. (2010). *Statistika Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Rosemata Samporna.

Khasmir. (2003). *Manajemen perbankan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Kothari. (2004). Pengukuran Proses Mapping.

Kurniawan, A. (2014). *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Mangkunegara, A. P. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (p. 164). Bandung: Penerbit PT Rosdakarya .

Mauliza, P., Yusuf, R., & Ilhamsyah, T. (2016). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*.

Mondy, R., & Premeaux, S. (2008). *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi 10*. Jakarta: Erlangga.

Moniaga, P. P. (2013). Dampak Kecerdasan Emosional, Spiritual, Dan Intelektual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*.

Muamalat. (2016, Juni Selasa). *Profil Bank Muamalat*. Retrieved Oktober Jumat, 2018, from Bank Muamalat: <http://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat>

Priyanto, D. (2006). *Mandiri Belajar SPSS (Untuk Analisis Data dan Uji Statistik)*. Yogyakarta: Mediakom.

Putri, Y. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi*.

Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT raja grafindo persada.

Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen Evaluasi Kerja* . Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.

Sinambela, MM., M.Pd, P. P. (2012). *Kinerja Pegawai: Pengukuran dan Implikasi*. Jakarta: Graha Ilmu.

Sugiarto Dkk. (2001). *Teknik Sampling* . Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Sugiono. (2003). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung Alfabeta: Alfabeta.

Sujanto, A. (1993). *Psikologi Umum*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sukardi, D. K. (1990). *Analisi Tes Psikologis*. Denpasar: Rineka Cipta.

Suryawijaya, M. A. (1986). *Pengelolaan karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Susanti, N. I. (2017). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Etos Kerja islam, Dan Budaya Oraganisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bri Syariah KCP Genteng Kabupaten Banyuwangi). *Jurnal Ekonomi Islam*.

Taqwin, Ahsani, R., & Kuswati, R. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infiltraco Murni Serang Banten. *Manajemen*.

Tasmara, K. (2002). *Memberdayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani.

Tewuh, F. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Di Wilayah Manado. *Jurnal Ekonomi*.

Trihandini , R. M. (2005). Analisis Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Horison Semarang). *Jurnal Undip*.

Umar , H. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo, S. (2012). *Cara Baru Memberdayakan Diri Untuk lebih Cepat Bahagia , Sukses, dan Sejahtera*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Zulkifli, S. (2013). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Pegaawai Pengelola Keuangan Di Lingkungan Universitas Tanjungpura Pontianak. *Jurnal Ekonomi*.