

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI,
STRES KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BANK SYARIAH DI YOGYAKARTA
(STUDI KASUS PADA BANK BTPN SYARIAH YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

**GITA TRI DESFITASARI
NIM. 13390036**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2018**

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI,
STRES KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BANK SYARIAH DI YOGYAKARTA
(STUDI KASUS PADA BANK BTPN SYARIAH YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

**GITA TRI DESFITASARI
NIM.13390036**

PEMBIMBING:

**Dr. IBNU QIZAM, S. E., M. Si., Ak., CA
NIP : 19680102 199403 1 002**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UINVERSTAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2018**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1808.B /Un.02/DEB/PP.00.9/05/2018

Skripsi / tugas akhir dengan judul:

**“PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, STRES
KERJA, DAN KOMPENSASI FINANSIAL PADA BANK SYARIAH DI
YOGYAKARTA (STUDI KASUS PADA BTPN SYARIAH YOGYAKARTA)”**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Gita Tri Desfitasari
Nomor Induk Mahasiswa : 13390036
Telah diujikan pada : Senin, 14 Mei 2018
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dr. Ibnu Qizam, S.E., M.Si., Ak.,CA

NIP. 19680102 199403 1 002

Penguji I

Muhammad Ghafur Wibowo, S.E., M.Sc.

NIP. 19800314 2003 12 1 003

Penguji II

Dr. Ibnu Muhdir, M.Ag

NIP. 19641112 199203 1 006

Yogyakarta, 14 Mei 2018

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

DEKAN



Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag.

NIP. 19670518 199703 1 003



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Gita Tri Desfitasari

Kepada
Yth Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Gita Tri Desfitasari
NIM : 13390036
Judul Skripsi : **“Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kompensasi Finansial Pada Bank Syariah di Yogyakarta (Studi kasus pada BTPN Syariah Yogyakarta).”**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Manajemen Keuangan Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 6 April 2018
Pembimbing,

Dr. Ibnu Qizam, S. E., M. Si., Ak., CA
NIP. 19680102 199403 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

بسم الله الرحمن الرحيم

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gita Tri Desfitasari

NIM : 13390036

Prodi : Manajemen Keuangan Syariah/ Ekonomi dan
Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kompensasi Finansial Pada Bank Syariah di Yogyakarta (Studi kasus pada BTPN Syariah Yogyakarta).”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi

Yogyakarta, 6 April 2018

Penyusun,



Gita Tri Desfitasari

NIM.13390036

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gita Tri Desfitasari
NIM : 13390036
Program Studi : Manajemen Keuangan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non
eklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan
Kompensasi Finansial Pada Bank Syariah di Yogyakarta (Studi kasus pada
BTPN Syariah Yogyakarta).”**

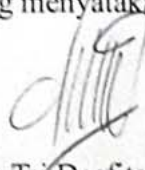
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti
Noneklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga berhak menyimpan,
mengalih media/format kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database),
merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama
saya sebagai penulis/pencipta dan pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta

Pada tanggal: 6 April 2018

Yang menyatakan



Gita Tri Desfitasari

NIM.13390036

MOTTO

Bertaqwalah kepada Allah, maka Dia akan
membimbingmu. Sesungguhnya Allah mengetahui segala

sesuatu

(QS Al-Baqarah:282)

All our dreams can come true if we have the courage to
pursue them

(Walt Disney)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Teriring do'a dan syukur kepada Allah SWT dan Shalawat kepada Rasul Nya, sebuah karya sederhana ini kupersembahkan untuk:

Orang tua tercinta:

Bapak Sugiman

Ibu Mamik Suparmiyati

Kedua kakakku:

Gita Permita Sari, Gita Dwi Fitriani



PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor : 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	Be
ت	Tā'	T	Te
ث	Sā'	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	J	Je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	Kh	ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Zāl	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	R	Er
ز	Zāi	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	es dan ye
ص	Sād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Tā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	‘el
م	Mim	M	‘em
ن	NūN	N	‘en
و	Wāwu	W	W
هـ	Hā'	H	Ha

ء	Hamzah	`	apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

B. Konsonan rangkap karena *syaddah* ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	Muta'addidah
عدة	Ditulis	'iddah

C. Tā' marbūṭah di akhir kata

1. Bila dimatikan ditulis h

حكمة	Ditulis	Ḥikmah
علة	Ditulis	'illah

(ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila diikuti dengan kata sandang 'al' serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	Ditulis	Karāmah al-auliya'
----------------	---------	--------------------

3. Bila ta/ marbutah hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah, dan dammah ditulis t atau h.

زكاة الفطر	Ditulis	Zakāh al-fiṭri
------------	---------	----------------

D. Vokal pendek

----- فعل	Fathah	Ditulis	a
----- فعل	Fathah	Ditulis	fa'ala
----- فعل	Kasrah	Ditulis	i

ذَكَرَ ----- يَذْهَبُ	Kasrah Ḍammah Ḍammah	Ditulis Ditulis Ditulis	ẓukira u yazhabu
-----------------------------	----------------------------	-------------------------------	------------------------

E. Vokal panjang

1	fathāh + alif جَاهِلِيَّة	Ditulis Ditulis	ā jāhiliyyah
2	fathāh + yā' mati تَنْسَى	Ditulis Ditulis	ā Tansā
3	kasrah + yā' mati كَرِيم	Ditulis Ditulis	ī karīm
4	ḍammah + wāwu mati فُرُوض	Ditulis Ditulis	ū furūḍ

F. Vokal rangkap

1	fathāh + yā' mati بَيْنَكُمْ	Ditulis Ditulis	ai bainakum
2	fathāh + wāwu mati قَوْل	Ditulis Ditulis	au qaul

G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أَنْتُمْ أَعَدَّتْ لَنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis Ditulis Ditulis	A'antum U'iddat La'in syakartum
--	-------------------------------	---------------------------------------

H. Kata sandang alif + lam

1. Bila diikuti huruf Qamariyyah ditulis dengan menggunakan huruf "l".

الْقُرْآنُ الْقِيَاسُ	Ditulis Ditulis	Al-Qur'ān Al-Qiyās
--------------------------	--------------------	-----------------------

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutinya, dengan menghilangkan huruf l (el) nya.

السَّمَاءُ	Ditulis	As-Samā'
الشَّمْسُ	Ditulis	Asy-Syams

I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut penulisannya.

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	Zawī al-furūd
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	Ahl as-Sunnah

J. Pengecualian

Sistem transliterasi ini tidak berlaku pada:

1. Kosa kata Arab yang lazim dalam Bahasa Indonesia dan terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, misalnya: al-Qur'an, hadis, mazhab, syariat, lafaz.
2. Judul buku yang menggunakan kata Arab, namun sudah dilatinkan oleh penerbit, seperti judul buku *al-Hijab*.
3. Nama pengarang yang menggunakan nama Arab, tapi berasal dari negara yang menggunakan huruf latin, misalnya Quraish Shihab, Ahmad Syukri Soleh
4. Nama penerbit di Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya Toko Hidayah, Mizan.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi. Sholawat serta salam penyusun haturkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita harapkan syafaatnya kelak pada hari kiamat.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Manajemen Keuangan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Atas izin Allah *subhanahu wa ta'ala* dan dengan bantuan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penyusun mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku rector Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. H. Syafiq M Hanafi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak H.M. Yazid Afandi, M. Ag selaku Ketua Program Studi Manajemen Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Dr. Ibnu Qizam, S.E., M. Si., Ak., CA selaku dosen pembimbing yang senantiasa memberikan arahan, nasihat, masukan, saran dan motivasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan selama kuliah.
6. Seluruh pegawai TU Prodi, Jurusan dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

7. Kedua orang tua yang telah memberikan support, kasih sayang, doa, dan motivasi yang tak pernah hentinya.
8. Teman-teman SuperWoman ku yang selalu menguatkan dan member motivasi dalam segala hal Ellis Prestia, Risma Widyani, Asih Diah Listari, Tanti Rusidah, Desi Avriyani, Shinta Dewi Anggraeni, Retno Pertiwi.
9. Partner kuliah yang sudah menemani dimanapun dan kapanpun Aris Dwi Handoko.
10. Teman-teman seperjuangan KUI'13 yang telah bersama-sama melewati kuliah.
11. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung yang ikut membantu dalam penyusunan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberikan barakah atas semua kebaikan mereka selama ini dan juga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua.

Yogyakarta, 6 April 2018

Penyusun,



Gita Tri Desfitasari

NIM.13390036

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACK	xxii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Pembahasan	11
BAB II KERANGKA TEORI	
A. Landasan Teori	
1. Kinerja Karyawan.....	12
2. Komunikasi Organisasi	18
3. Komitmen Organisasi.....	25
4. Stres Kerja	29
5. Kompensasi Finansial.....	34
B. Telaah Pustaka	40

C. Kerangka Pemikiran	44
D. Hipotesis.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Sifat Penelitian	48
B. Populasi dan Sampel	48
C. Sumber Data.....	49
D. Metode Pengumpulan Data	50
E. Definisi Operasional Variabel.....	50
F. Instrumen Pengumpulan Data	53
G. Pengujian Instrumen Penelitian.....	53
H. Metode Analisis Data	54
I. Pengujian Hipotesis.....	56
BAB IV PEMBAHASAN	
A. Analisis Deskriptif	59
B. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	
1. Uji Validitas.....	63
2. Uji Reliabilitas.....	65
C. Uji Asumsi Klasik	
1. Uji Normalitas	66
2. Uji Multikolinearitas	68
3. Uji Heteroskedastisitas	68
D. Analisis Regresi Linear Berganda	69
E. Uji Hipotesis	
1. Uji F.....	72
2. Uji t.....	73
3. Uji Koefisien Determinasi.....	74
F. Pembahasan	
1. Pengujian Variabel Komunikasi Organisasi.....	77
2. Pengujian Variabel Komitmen Organisasi	78
3. Pengujian Variabel Stress Kerja.....	80
4. Pengujian Variabel Kompensasi Finansial.....	82

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	84
B. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	87



DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Perkembangan Perbankan Syariah.....	1
Tabel 2 : Telaah Pustaka.....	42
Tabel 4.1: Alamat BTPN Syariah Yogyakarta.....	59
Tabel 4.2: Jumlah Kuisioner	60
Tabel 4.3: Jenis Kelamin Responden	60
Tabel 4.4: Usia Reaponden	61
Tabel 4.5: Pendidikan Terakhir Responden.....	62
Tabel 4.6: Gaji per Bulan	62
Tabel 4.7: Lama Bekerja Responden	63
Tabel 4.8: Uji Validitas.....	64
Tabel 4.9: Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.10: Uji Normalitas.....	67
Tabel 4.11: Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.12: Uji Heteroskedasitas.....	69
Tabel 4.13: Hasil Perhitungan Regresi Berganda.....	70
Tabel 4.14: Uji F	72
Tabel 4.15: Uji t.....	73
Tabel 4.16: Uji Koefisien Determinasi.....	75

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 : Kerangka Berfikir.....	44
Gambar 4.1: Normal Probability Plot	67



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Kuisioner
- Lampiran 2: Data Variabel Penelitian
- Lampiran 3: Jenis Kelamin
- Lampiran 4: Usia Responden
- Lampiran 5: Pendidikan Terakhir
- Lampiran 6: Gaji
- Lampiran 7: Lama Kerja
- Lampiran 8: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Lampiran 9: Uji Normalitas
- Lampiran 10: Uji Multikolinearitas
- Lampiran 11: Uji Heterokedastisitas
- Lampiran 12: Uji F
- Lampiran 13: Uji t
- Lampiran 14: Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 15: Surat Bukti Penelitian
- Lampiran 16: *Curriculum Vitae*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. setiap perusahaan pasti akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya demi untuk tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi organisasi, komitmen organisasi, stres kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada BTPN Syariah di Yogyakarta dengan sampel sebanyak 46 karyawan. Metode yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah analisis regresi linear berganda, adapun analisis data pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan reabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, uji F, Koefisien determinasi, dan uji T.

Hasil penelitian menunjukkan hipotesis yang diajukan diterima yaitu bahwa komunikasi organisasi, komitmen organisasi, stres kerja, dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah Yogyakarta dengan nilai signifikan masing-masing sebesar 0,036 untuk komunikasi organisasi, 0,012 untuk komitmen organisasi, 0,031 untuk stres kerja, dan 0,045 untuk kompensasi finansial. Dan dari hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa komunikasi organisasi, komitmen organisasi, stres kerja, dan kompensasi finansial memiliki pengaruh sebesar 56,4% dan sisanya 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci : Kinerja, Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, Stress kerja, kompensasi finansial.

ABSTRACT

One of the factors affecting the level of success of a company is employee performance. Each company will always try to improve the performance of its employees in order to achieve a goal established by the company. The purpose of this study was to determine how much influence organizational communication, organizational commitment, job stress, and financial compensation to employee performance at Bank BTPN Syariah Yogyakarta with a sample of 46 employees. The method used to test the hypothesis is multiple linear regression analysis, as for data analysis in this study using the validity and reliability, normality test, heteroscedasticity, multikolinieritas test, F test, coefficient of determination and test T.

The results showed the hypothesis is accepted is that of organizational communication, organizational commitment, job stress, and financial compensation affect the performance of employees at the bank BTPN Syaria Yogyakarta with significant values each at 0,036 for organizational communication, 0,012 for organizational commitment, 0,031 to job stress, and 0,045 for financial compensation. And of the coefficient of determination indicates that organizational communication, organizational commitment, job stress, and financial compensation has the effect of 56,4% and the remaining 43,6% influenced by other factors.

Keyword: Performance, organizational communication, organizational commitment, job stress, and financial compensation

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia pada saat ini telah menunjukkan keberhasilan yang luar biasa sebagai salah satu eksistensi lembaga keuangan syariah dan juga turut serta sebagai kemajuan ekonomi syariah. Hal ini telah dibuktikan dengan semakin bertambahnya Bank Umum Syariah yang telah tersebar di seluruh Wilayah Indonesia. Perkembangan bank syariah semakin meningkat dengan bertambahnya jumlah bank syariah yang beroperasi.

Tabel 1

Perkembangan Perbankan Syariah

Tahun	Total Aset	Jumlah Bank	Jumlah Kantor	Jumlah Tenaga Kerja
2011	145.467	11	1.401	21.820
2012	195.018	11	1.745	24.111
2013	242.276	11	1.998	26.717
2014	204.961	12	2.163	41.393
2015	213.423	12	1.990	51.413
2016	224.283	13	1.869	51.110

Sumber : <http://www.ojk.go.id>

Berdasarkan data dari Otoritas Jasa Keuangan dalam tabel di atas menunjukkan bahwa perkembangan bank syariah dan jumlah kantor cabangnya semakin bertambah tiap tahunnya. Dengan progres perkembangan yang impresif yang mencapai rata-rata pertumbuhan aset lebih dari 65% pertahun dalam lima tahun terakhir, perbankan syariah dapat mendukung peran perekonomian

nasional.¹ Aset yang telah diperoleh dari Bank Umum Syariah terus bertambah secara signifikan hingga pada tahun ini aset tersebut mencapai Rp 224.283 miliar. Nilai aset tersebut lebih tinggi dibandingkan pada tahun 2011 lalu. Hal ini menunjukkan keberhasilan dan kemajuan ekonomi islam pada saat ini. Keberhasilan perbankan syariah tersebut tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya yang berusaha bekerja dengan sepenuh hati untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam berlangsungnya suatu aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia merupakan alat penggerak utama dalam menjalankan sumber daya yang lainnya, maka dari itu sumber daya manusia merupakan faktor penentu maju atau mundurnya suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien adalah suatu cara untuk menjadikan perusahaan menjadi lebih berkembang. Fokus utama dari sumber daya manusia adalah karyawan. Karyawan merupakan salah satu unsur yang paling dominan untuk mencapai suatu tujuan.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengukur potensi karyawan adalah dengan melihat kinerja karyawan yang ada dalam suatu perusahaan. kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2014: 127). Kinerja karyawan dianggap penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan itu sendiri.

¹ Perbankan syariah, diakses dari <https://www.bi.go.id/id/perbankan/syariah&hl=en-ID>, pada tanggal 15 Mei 2018 jam 10.30 WIB.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan jabatan atau posisinya dalam perusahaan. kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh hanya dengan membalikkan telapak tangan, namun membutuhkan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi di dalam perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak positif untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri maka dari itu perusahaan harus dapat memahami karakteristik dan perilaku para karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi yang baik antara karyawan. komunikasi menjadi titik yang penting karena segala proses perencanaan dan pengorganisasian tidak akan dapat dijalankan dengan baik tanpa komunikasi yang baik (Wahjono, 2010: 218). Dalam melaksanakan tugasnya, kebutuhan komunikasi sangat dibutuhkan baik itu kepada sesama karyawan maupun antara atasan dengan bawahan. Melalui komunikasi karyawan akan dapat menerima instruksi atau arahan dari pimpinan dalam pelaksanaan kerjanya. Melalui komunikasi juga karyawan dapat bekerja sama satu sama lain. dari uraian tersebut komunikasi organisasi sangat penting dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Komunikasi organisasi memiliki peran yang sangat strategis yaitu sebagai alat untuk mengintegrasikan dan mengkoordinir berbagai kegiatan organisasi. Baik itu melalui jaringan formal maupun jaringan informal, komunikasi akan mengalirkan informasi ke segala penjuru organisasi sebagai penggerak kehidupan

organisasi. Dengan aliran informasi yang efektif dan baik maka hal tersebut akan menjadikan kualitas kerja karyawan menjadi lebih optimal dan lebih terarah lagi.

Selain komunikasi organisasi, perilaku organisasi lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang (Kaswan, 2012: 293). Komitmen para karyawan dibutuhkan dalam pencapaian tujuan perusahaan ataupun organisasi. Tugas dari organisasi adalah berusaha untuk mengoptimalkan kinerja pekerjaan untuk mencapai tingkat produktivitas, efektivitas, dan kepuasan kerja. Menurut Luthans (2006: 294) Komitmen organisasi di definisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Fenomena sumber daya manusia yang saat ini sering muncul adalah kurang efektifnya suatu perusahaan dalam suatu tingkat perputaran karyawan yang tinggi dan hal tersebut dapat mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi pasti akan menghasilkan output kinerja yang tinggi pula dibandingkan dengan karyawan yang berkomitmen rendah di dalam perusahaan. beberapa contoh komitmen organisasi tinggi yang dimiliki karyawan adalah rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar masuknya karyawan dalam suatu perusahaan. dalam perusahaan, apabila karyawannya memiliki komitmen organisasi yang rendah

nantinya akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan itu sendiri. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi ataupun perusahaan.

Stres kerja juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Wahjono, 2010: 107). Timbulnya emosi yang tinggi akan mengganggu aktivitas dalam mengerjakan tugas-tugasnya, proses berpikir yang buruk juga akan mempengaruhi performa kinerja. Reaksi karyawan akan fenomena stres ini berbeda-beda, hal tersebut tergantung pada karakter dari masing-masing individu. Stres kerja dalam perilaku organisasi tidak hanya dapat dilihat dari sisi negatifnya saja.

Dari sisi positif, stres dapat menjadi peluang dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Stres dapat dikaitkan dengan dua hal yaitu kendala yang dialami dalam pekerjaan dan juga tuntutan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawannya agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Stres yang ditimbulkan dalam pekerjaan tersebut harus dikelola dengan baik dan hal tersebut dapat menjadi motivasi lebih tinggi lagi sehingga stres dapat menjadi hal yang positif dalam kinerjanya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah adanya pemberian kompensasi kepada para karyawannya. kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian kepada banyak perusahaan dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa

atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi (Ardana, 2012: 153). Kompensasi dibedakan menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial (Simamora, 2006: 442). Kompensasi finansial merupakan bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Bangun, 2012: 255).

Pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun bagi organisasi. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja karyawan, maka karyawan akan mendapatkan suatu kepuasan tersendiri dalam bekerja. Pemberian kompensasi yang memadai akan dapat mempertahankan maupun meningkatkan kinerja. Hal ini didukung oleh pendapat Saifuddin (2010: 102) bahwa pemberian kompensasi atau balas jasa dapat diberikan atas dasar kinerja individu, kinerja kelompok, maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, faktor-faktor tersebut harus diperhatikan agar kinerja dapat ditingkatkan.

Penelitian ini dilakukan pada Bank Syariah yang ada di Yogyakarta yaitu pada BTPN Syariah Yogyakarta. BTPN Syariah merupakan Bank Umum Syariah ke 12 yang ada di Indonesia. Dari mulanya Unit Usaha Syariah BTPN yang difokuskan melayani dan memberdayakan keluarga pra sejahtera di seluruh Indonesia adalah salah satu segmen bisnis di PT BTPN sejak Maret 2008 kemudian di *spin off* dan menjadi BTPN Syariah pada Juli 2014. Sebagai bank baru, BTPN Syariah berupaya menyediakan produk-produk unggulan yang akan

mengedepankan fasilitas kebutuhan nasab². Fokus utama yang dijalankan oleh BTPN Syariah sendiri adalah membantu dan berupaya untuk meningkatkan perekonomian masyarakat pra sejahtera yang ada di desa-desa untuk di bina dan di fasilitasi agar dapat lebih meningkatkan taraf perekonomian yang lebih layak. Penelitian ini dilakukan di kantor cabang BTPN Syariah di Yogyakarta. Di Yogyakarta sendiri BTPN Syariah sudah memiliki tiga kantor cabang. Dengan tekad untuk menumbuhkan jutaan rakyat Indonesia untuk kehidupan yang lebih baik maka dibutuhkan kualitas dan pelayanan yang prima terhadap kinerja para karyawannya.

BTPN Syariah sendiri sudah memiliki banyak sekali penghargaan. Salah satu penghargaan yang diperolehnya adalah Top Bank Syariah 2017 yaitu bank yang memiliki kinerja keuangan, produk, dan layanan terbaik untuk kontribusi pembangunan nasional. Hal tersebut tidak terlepas dari kualitas kinerja karyawan di dalamnya yang dapat memajukan kualitas perusahaan menjadi meningkat. Perilaku organisasi sangat berperan penting dalam meningkatkan mutu dan kualitas kerja karyawan. Seperti seberapa baik komunikasi organisasi yang diciptakan dalam lingkungan kerjanya, seberapa besar komitmen karyawan mendedikasikan dirinya pada perusahaan tersebut, seberat apa stres kerja yang ditimbulkan dari banyaknya pekerjaan yang dihadapi. Selain dari sisi perilaku organisasi kompensasi juga dapat sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

² <https://www.btpnsyariah.com/index.php/id/tentang-kami/visi-misi-dan-nilai.htm>, diakses pada tanggal 16 Mei 2018 pukul 14.28 WIB.

Dalam penelitian Suryoadi (2012) tentang pengaruh pelatihan dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat, hasilnya menjelaskan bahwa kepuasan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawannya. sementara penelitian lain yang dilakukan oleh Triyono (2015) menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara komitmen organisasi dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Klaten.

Mengacu pada uraian diatas, kinerja karyawan dapat lebih maksimal dan menjadi lebih baik lagi apabila faktor-faktor yang dapat menunjang kebutuhan karyawan juga saling terpenuhi. maka peneliti hendak mengkaji tentang kinerja karyawan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain adalah komunikasi organisasi, komitmen organisasi, stress kerja, dan kompensasi finansial. Untuk itu peneliti melakukan penelitian untuk tugas akhir dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH DI YOGYAKARTA (Studi kasus PT. BTPN Syariah Yogyakarta).”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah Yogyakarta?
2. apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah Yogyakarta?
3. apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah Yogyakarta?
4. apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dituliskan diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan pengetahuan wawasan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian terkait dengan fokus kinerja pegawai pada perbankan syariah dan faktor-faktor yang mempengaruhinya antara lain komunikasi organisasi, komitmen organisasi, stres kerja dan kompensasi finansial.

2. Manfaat praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini dibuat untuk memenuhi skripsi sebagai syarat untuk mendapat gelar sarjana. Selain itu dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai sumber daya manusia khususnya tentang kinerja pegawai serta komunikasi organisasi, komitmen organisasi, stres kerja dan kompensasi finansial sebagai faktor yang mempengaruhinya.

b. Bagi Bank BTPN Syariah

Manfaat penelitian ini bagi lembaga perusahaan adalah untuk memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawainya yaitu faktor komunikasi organisasi, komitmen organisasi, stres kerja, dan kompensasi finansial. Hal tersebut dapat lebih meningkatkan fungsi manajemen agar kinerja karyawan dapat lebih di tingkatkan lagi.

c. Bagi masyarakat

Sebagai tambahan pengetahuan dan informasi tentang bagaimana kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah yang ada di Yogyakarta.

E. Sistematika Pembahasan

Adanya sistematika pembahasan adalah untuk mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai skripsi ini, pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis yang meliputi:

Bab I (Pendahuluan) bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penulisan, serta sistematika penulisan.

Bab II (Kerangka Teori) bab ini membahas tentang penelitian terdahulu, landasan teori, hipotesis, dan kerangka pemikiran.

Bab III (Metode Penelitian) pada bab ini dibahas variabel penelitian dan definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

Bab IV (Pembahasan) bab ini membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

Bab V (Penutup) berisi kumpulan-kumpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran, sebagai masukan bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,296, selain itu memiliki nilai t hitung $2,172 > t$ tabel 1,682, serta memiliki nilai p value $0,036 < 0,05$, dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Salah satu karyawan juga sudah menyebutkan apabila komunikasi dalam organisasi sudah berjalan dengan baik walaupun kadang juga masih terdapat kesalahan informasi namun hal tersebut masih dalam batas wajar dan masih dapat untuk dimaklumi.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,317, selain itu memiliki nilai t hitung $2,646 > t$ tabel 1,682, serta memiliki nilai p value $0,012 < 0,05$, dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan salah satu karyawan yang menyebutkan bahwa ia telah berkomitmen dan akan menjunjung tinggi nama baik perusahaan.
3. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN

Syariah. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien regresi sebesar $-0,199$, selain itu memiliki nilai t hitung $-2,228 < t$ tabel $1,682$, serta memiliki nilai p value $0,031 < 0,05$, dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Hal ini dapat dibuktikan dengan beratnya tuntutan tugas yang harus selesai tepat waktu. Namun karyawan masih merasa kurang waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Apalagi ketika karyawan dituntut untuk mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

4. Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Syariah. Hal tersebut terbukti dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,223$, selain itu memiliki nilai t hitung $2,067 > t$ tabel $1,682$, serta memiliki nilai p value $0,045 < 0,05$, dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Gaji dan kompensasi yang didapat karyawan sudah dirasa cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi BTPN Syariah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Bank BTPN Syariah untuk menambah pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta dapat dijadikan acuan untuk lebih memahami dan mengerti tentang keadaan dan kondisi karyawannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian-penelitian selanjutnya, hendaknya menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang mana akan berpengaruh baik bagi perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an.

Ardana, I Komang. Dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Asra, Abuzar dan Achmad Prasetyo. (2015). *Pengambilan Sampel dalam Penelitian Survey*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Astianto, Anggit. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 3 No. 7 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya*.

Athar, S. (1991). *Bagaimana Jika Stres Menyerang*. Solo: Ramadhani.

Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Ernika, Desy. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Inti Tractors Samarinda. *Jurnal ilmu Komunikasi Fisip UNMUL*.

Fahmi, Irham. (2011). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Ghazali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19(edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, Hani. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hefni, Harjani. (2015). *Komunikasi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Kountur, Ronny. (2007). *Metode Penelitian untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PPM.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Najati, Usman. (2001). *Al-Qur'an dan Psikologi*. Jakarta: Aras Pustaka
- Pace, Wayne & Don Faules. (2010). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Purhantara, Wahyu. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riandi. (2016). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Laboratorium Inspeksi dan Surveyor Service di Samarinda. Samarinda: *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman*.
- Riani, Asri Laksmi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indek Kelompok Gramedia Group.
- Romli, Khomsahrial. (2011). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Grafindo.
- Sapitri, Ranty. (2016). Pengaruh komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 3 No.2 FISIP Universitas Riau*.
- Sehfudin, Arif. (2011). *Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods or Busines*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sobirin, Achmad. (2014). *Perilaku Organisasi*. Banten: Universitas Terbuka.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumaki, Windy J. dkk. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Manajemen Volume 15 No. 05 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam ratulangi*.

- Sukandarrumidi. (2012). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Suryoadi, Yerri. (2012). *Pengaruh pelatihan dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang*. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Syafei, H. Rachmat. (2001). *Fiqh Muamalah*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Syakir, Syaikh Ahmad. (2014). *Mukhtasar Tafsir Ibnu Katsir*. Jakarta: Darus Sunnah Press.
- Triyono, Anto. *Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk*. Skripsi. STIE AUB Surakarta.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Wahjono, Sentot Imam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Widi, Restu Kartiko. (2010). *Asas Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Widyoyoko, Eko Putro. (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winarni., & Sugiyarso. (2006). *Administrasi Gaji dan Upah*. Tangerang: Agromedia Pustaka.