

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMUNIKASI ORGANISASI,
MANAJEMEN PENGETAHUAN, DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH (STUDI KASUS
BTN SYARIAH KC SOLO)**



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

OLEH:

**SUSI SUSANTI
NIM: 15820175**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMUNIKASI ORGANISASI,
MANAJEMEN PENGETAHUAN, DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH (STUDI KASUS
BTN SYARIAH KC SOLO)**



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

OLEH:

**SUSI SUSANTI
NIM: 15820175**

**DOSEN PEMBIMBING:
ROSYID NUR ANGGARA PUTRA, S.Pd., M.Si.
NIP: 19880524 201503 1 010**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B- 282 /Un.02/DEB/PP.00.9/02/2019

Tugas Akhir dengan judul: **"Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi Organisasi, Manajemen Pengetahuan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus BTN Syariah KC Solo) "**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Susi Susanti
Nomor Induk Mahasiswa : 15820175
Telah diujikan pada : Jum'at, 01 Februari 2019
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Rosvid Nur Azzagara Putra, S.Pd., M.Si.
NIP. 19880524 201503 1 010

Penguji I

Sunarsih, S.E., M.Si.
NIP. 19740911 199903 2 001

Penguji II

Joko Setyomo, SE., M.Si.
NIP. 19730102 200212 1 003

Yogyakarta, 04 Februari 2019
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. H. Syafig Mahmadah Hanafi, M.Ag.
NIP. 19670518 199703 1 003



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga FE-UINSK-BM-05-03/RO

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Susi Susanti

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 perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Susi Susanti
NIM : 15820175
Judul Skripsi : " Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi Organisasi, Manajemen Pengetahuan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Bank Syariah (Studi Kasus BTN Syariah KC Solo)"

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudari tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Yogyakarta, 28 Januari 2019
Pembimbing

Rosvid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si.
NIP. 19880524 201503 1 010

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Susi Susanti

NIM : 15820175

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi Organisasi, Manajemen Pengetahuan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus BTN Syariah KC Solo)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 28 Januari 2019

Penyusun

Susi Susanti
NIM. 15820175



HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN

AKADEMIK

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

Nama : Susi Susanti
NIM : 15820175
Jurusan/Program Studi : Perbankan 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 Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi Organisasi, Manajemen Pengetahuan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus BTN Syariah KC Solo)”

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

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di Yogyakarta
Pada Tanggal 28 Januari 2019
Yang Menyatakan,


(Susi Susanti)

MOTTO

“ Bertekad Kuat dan Berusaha Giat ”

-Susí Susanti-



HALAMAN PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini untuk:

Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Noto Suwito dan Ibu Mukiyem yang tak henti-henti mencintai, menyayangi, dan mengasihi.

Beserta Almamater tercinta

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi huruf atau kata-kata arab yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini menggunakan pedoman 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'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	S	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta'	T	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	Z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas

غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

مَدَدَعْتُمْ	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
مَدَدَع	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Ta'Marbuttah*

Semua ta' marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

تَمَكِد	Ditulis	<i>Hikmah</i>
تَمَلَّع	Ditulis	<i>'illah</i>
عَابِلُولَا تَمَرَك	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
لَعَف	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
رَكَذ	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
بَهذِب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
تَيْهَاج	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
يَسْنَت	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
مَيْرَك	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
ضُورَف	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
مَكْنَبِب	Ditulis	<i>Bainakum</i>

2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
لَوْف	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Aposotrof

مَتْنًا	Ditulis	<i>a'antum</i>
تَدْعَا	Ditulis	<i>u'iddat</i>
نَلْمُ مَتْرَكُشْد	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

نَارَقُلَا	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
سَايَقُلَا	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyyah tersebut

عَامَسَلَا	Ditulis	<i>As-sama'</i>
سَامَسَلَا	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbal'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. Atas nikmat, hidayah serta karunia-Nya pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat. Setelah melalui proses yang cukup panjang, Alhamdulillah skripsi atau tugas akhir ini dapat diselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. K.H. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Joko Setyono, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Farid Hidayat, S.H., M.S.I, selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
5. Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran serta memberikan motivasi selama menyusun skripsi.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

8. Seluruh karyawan BTN Syariah KC Solo yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian.
9. Orang tua tercinta Bapak Noto Suwito dan Ibu Mukiyem serta kakak-kakak saya tercinta atas doa, cinta, kasih, dan sayang yang diberikan kepada penulis.
10. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah 2015, khususnya PS D yang selalu ceria bersama.
11. Seluruh teman-teman Bidikmisi angkatan 2015 yang berjuang bersama tanpa mengenal lelah.
12. Teman-teman kelompok KKN Dusun Sambeng, Kokap yang pernah serumah.
13. Rendy, Mak Nita, Mak Wirda yang turut support dalam penyelesaian skripsi ini.
14. Serta teman-teman, kerabat, saudara yang telah mendukung dan mendoakan yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka semua dengan karunia-Nya dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Amin.

Yogyakarta, 28 Januari 2019

Susi Susanti
NIM. 15820175

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
D. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Landasan Teori	12
1. Kinerja Karyawan	12
2. Iklim Organisasi	17
3. Komunikasi Organisasi	19
4. Manajemen Pengetahuan	24
5. Pengalaman Kerja	27
B. Telaah Pustaka	28
C. Pengembangan Hipotesis.....	32
D. Kerangka Pemikiran	35
BAB III METODE PENELITIAN	36

A.	Jenis Penelitian	36
B.	Jenis Pengumpulan Data.....	36
C.	Teknik Pengumpulan Data	36
D.	Populasi dan Sampel.....	38
E.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	39
F.	Metode Analisis Data	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		46
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	46
B.	Karakteristik Responden.....	46
C.	Hasil Penelitian.....	49
D.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	63
BAB V PENUTUP.....		77
A.	Kesimpulan.....	77
B.	Keterbatasan Penelitian	78
C.	Saran	78
DAFTAR PUSTAKA.....		80
LAMPIRAN		



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	35
-----------------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga Kerja Perbankan Syariah	3
Tabel 1.2 Jumlah Kantor Layanan Syariah BTN Syariah	7
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Skala Likert	37
Tabel 3.2 Variabel Operasional	39
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	47
Tabel 4.2 Status Responden	47
Tabel 4.3 Masa Kerja Responden	48
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Komunikasi Organisasi	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Manajemen Pengetahuan	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	58
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	60
Tabel 4.15 Hasil Uji F	60
Tabel 4.16 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Iklim Organisasi	65
Tabel 4.17 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Komunikasi Organisasi	67
Tabel 4.18 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Manajemen Pengetahuan	71
Tabel 4.19 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Pengalaman Kerja	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	xxi
Lampiran 2 Daftar Pertanyaan Wawancara	xxv
Lampiran 3 Hasil Olah Data Ms.Excel	xxvi
Lampiran 4 Data Jawaban Kuesioner Responden.....	xxvii
Lampiran 5 Output Hasil SPSS 23.....	xxxiii
Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian.....	xli
Lampiran 7 Surat Keterangan	xlii
Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup.....	xliii



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh iklim organisasi, komunikasi organisasi, manajemen pengetahuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KC Solo. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah iklim organisasi, komunikasi organisasi, manajemen pengetahuan, dan pengalaman kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BTN Syariah KC Solo. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan kriteria yakni karyawan BTN Syariah KC Solo dan karyawan dengan masa kerja lebih dari satu tahun. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Alat analisis yang digunakan adalah teknik regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa manajemen pengetahuan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan iklim organisasi dan komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kinerja, iklim organisasi, komunikasi organisasi, manajemen pengetahuan, pengalaman kerja

ABSTRACT

The research is aim to explain the influence of organizational climate, organizational communication, knowledge management, and work experience on employees performance of BTN Syariah KC Solo. Dependent variable of this research is employee performance. While independent variables of this research are organizational climate, organizational communication, knowledge management, and work experience. The population in this research were all BTN Syariah KC Solo employees. The sampling method used was purposive sampling, with the criteria are employees of BTN Syariah KC Solo and employees with more than one year of service. Data collection through spreading questionnaire and interviews. The analysis tool used multiple linear regression techniques. The result of the analysis was that knowledge management and work experience have a positive effect on employee performance. While organizational climate and organizational communication don't have an effect on employee performance.

Keywords: *performance, organizational climate, organizational communication, knowledge management, work experienc*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan perbankan syariah diarahkan untuk memberikan kemaslahatan terbesar bagi masyarakat dan berkontribusi secara optimal bagi perekonomian nasional. Dalam rangka mengoptimalkan perekonomian nasional, harus ditata sedemikian rupa mengenai strategi-strateginya. Menurut Rozalinda (2014) salah satu hal yang krusial dalam dunia perbankan syariah adalah mengenai Sumber Daya Manusia (SDM). Pesatnya perkembangan ekonomi Islam dan industri perbankan syariah serta lembaga-lembaga keuangan syariah lainnya, tentu harus diimbangi dengan tersedianya SDM yang memadai, baik dari segi jumlah maupun kualitasnya. Sumber Daya Manusia dapat menggambarkan kinerja dalam pencapaian dari suatu perusahaan, terutama pada industri Perbankan Syariah.

Berdasarkan analisis dari Bursa Efek Indonesia (BEI), saat ini tantangan-tantangan yang muncul seiring dengan perkembangan perbankan syariah beraneka ragam. Antara lain menyangkut koordinasi antar pemerintah dan otoritas, modal dan saka industri, produk dan pelayanan, biaya dana, kuantitas dan kualitas SDM, dan TI (www.kontan.co.id). Berdasarkan roadmap perbankan syariah dalam Apriyanti (2017) ada beberapa tantangan yang dihadapi oleh perbankan syariah di Indonesia, antara lain mengenai sedikitnya jaringan kantor perbankan syariah di Indonesia, kuantitas dan kualitas SDM

yang belum memadai, rendahnya pemahaman dan kesadaran masyarakat terhadap konsep syariah, belum optimalnya pelayanan perbankan syariah, produk yang tidak variatif, dan modal yang belum memadai.

Salah satu tantangan yang menjadi fokus bank syariah adalah tantangan mengenai kualitas SDM. Oleh karena itu, bank perlu mengembangkan sekaligus memperbaiki kualitas dari SDM tersebut. Di era digital ini, sumber daya manusia dituntut untuk semakin kreatif, berani mengambil risiko, dapat beradaptasi, mampu bekerja dalam kelompok, dan tentunya meningkatkan kualitas kerja (Moeheriono, 2012: 276).

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa saat ini sebagian besar SDM yang bekerja di industri perbankan syariah tidak memiliki pengalaman akademis di bidang *Islamic Banking*. Permasalahan lainnya adalah pola pikir para praktisi perbankan syariah yang terlalu *profit oriented* dan melupakan tujuan utama bahwa dikembangkannya perbankan syariah adalah bagian dari syiar dan dakwah agama Islam. Sehingga perkembangan dan potensi perbankan syariah di Indonesia ini tidak diikuti dengan penyiapan SDM yang memadai terutama yang memiliki latar belakang pengetahuan mendalam baik tentang Syariah Islam maupun perbankan syariah (www.kompasiana.com).

Menurut catatan Biro Riset Infobank (birI), kinerja perbankan syariah tak kunjung membaik sejak tahun 2012. Permasalahan yang sampai saat ini paling mendasar adalah menyangkut tata kelola dan mengelola risiko. Hal tersebut terjadi karena kapasitas dan kemampuan SDM pada bank syariah yang tidak memadai dalam kinerjanya, maka terjadilah permasalahan-permasalahan

tersebut (www.infobanknews.com). Menurut Rusydiana (2016) permasalahan mengenai kinerja di bank syariah terjadi karena beberapa faktor, antara lain: sumber daya manusia yang belum memadai dan profesional, masih lemahnya manajemen sumber daya manusia dan pengembangan budaya serta jiwa wirausaha, permodalan (dana) yang relatif kecil dan terbatas, tingkat kepercayaan yang rendah dari umat Islam dan secara akademik belum terumuskan secara sempurna untuk mengembangkan lembaga keuangan syariah dengan sistematis dan proporsional. Permasalahan-permasalahan tersebut menimbulkan dampak terhadap kepercayaan masyarakat tentang bank syariah di antara lembaga keuangan konvensional.

Pada tahun 2018 jumlah tenaga kerja berdasarkan statistik perbankan syariah Juli 2018 adalah 59.262 orang, yang terdiri atas 49.539 pekerja pada Bank Umum Syariah, 4.850 pekerja pada Unit Usaha Syariah, dan 4.873 pekerja pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah seperti dalam tabel di bawah ini (www.ojk.go.id):

Tabel 1.1
Jumlah Tenaga Kerja Perbankan Syariah

Bank	2015	2016	2017	Juli 2018
BUS	51.413	51.110	52.101	49.539
UUS	4.403	4.487	4.407	4.850
BPRS	5.102	4.372	4.585	4.873

Sumber: Statistik Perbankan Syariah Juli 2018

Dalam organisasi sikap dan perilaku anggota organisasi memengaruhi kinerja baik secara individual dan kelompok yang kemudian berpengaruh terhadap kinerja organisasi, hal ini yang dimaksud dengan iklim organisasi.

Iklm organisasi memengaruhi produktivitas anggota dan selanjutnya memengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi (Wirawan, 2008: 123). Iklm organisasi berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, terutama yang memunculkan motivasi, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Pace dan Faules (2013) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi merupakan pertunjukkan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan. Komunikasi organisasi terjadi kapanpun sedikit-tidaknya satu orang yang menduduki suatu jabatan dalam suatu organisasi melakukannya.

Manajemen pengetahuan merupakan hal penting untuk dikelola dan dikembangkan oleh setiap individu dalam suatu organisasi. Menurut Indarti dan Dyahjatmayanti (2015) manajemen pengetahuan dapat diartikan sebagai manajemen informasi di sebuah organisasi dengan menjalankan strategi, struktur, budaya, sistem, dan kapasitas serta sikap individu-individu di organisasi tersebut terkait dengan pengetahuan yang dimiliki. Hal ini dapat dilakukan dengan memfasilitasi dan memotivasi individu-individu dalam organisasi untuk memanfaatkan dan mengembangkan kapasitas dan kompetensi mereka serta mendorong sikap mereka menuju *intrapreneurship*.

Salah satu syarat yang akan menjadi bahan pertimbangan perusahaan sebelum merekrut karyawan adalah pengalaman kerja yang dimiliki oleh calon

karyawan. Menurut Foster (2001) pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2017) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi yang mana persepsi tersebut memengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian memengaruhi kinerja anggota organisasi (Wirawan, 2008).

Penelitian yang dilakukan oleh Ernika (2016) menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi organisasi dalam perspektif subjektif merupakan perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi (Pace dan Faules, 2013).

Penelitian Ardiansyah, Wahyuadi, dan Romadhon (2017) menyatakan bahwa manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Manajemen pengetahuan membantu memperbarui informasi atau pengetahuan terbaru kepada semua individu di dalam organisasi, sehingga mampu memperbaiki dan meningkatkan kualitas dan layanan organisasi (Indarti dan Dyahjatmayanti, 2015).

Penelitian Ratulangi dan Soegoto (2016) menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sastrohadiwiryo (2005) pengalaman kerja merupakan faktor terpenting dalam sebuah perusahaan, dengan pengalaman kerja karyawan akan mudah untuk beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Sehingga dengan proses adaptasi tersebut akan membentuk pengetahuan dan keterampilan karyawan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan (Manullang, 2005: 15).

Pada bulan Juni 2018 *market share* perbankan syariah menunjukkan persentase senilai 5,70 %. Dalam perbankan syariah terdiri dari Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Dengan masing-masing persentase *Market Share* BUS senilai 66,22 %, UUS senilai 31,25 %, dan BPRS senilai 2,53 % (www.ojk.go.id). Dari data tersebut dapat diketahui *market share* BUS dengan persentase tertinggi dan BPRS dengan persentase terendah. Hal ini membuktikan bahwa pasar yang dicapai oleh perbankan syariah paling banyak dicapai oleh BUS dan paling rendah dicapai BPRS.

Sebagai lembaga perbankan syariah di Indonesia, Unit Usaha Syariah (UUS) telah berkembang cukup pesat. Sebagaimana telah disebutkan dalam data OJK per Juli 2018 terdapat 150 Kantor Cabang (KC), 146 Kantor Cabang Pembantu (KCP), dan 53 Kantor Kas (KK) yang tersebar di seluruh Indonesia (www.ojk.go.id). Salah satu UUS yang berkembang cukup baik adalah Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah. Berikut tabel tentang perkembangan BTN Syariah di Indonesia:

Tabel 1.2
Jumlah Kantor Layanan Syariah BTN Syariah

Tahun	2015	2016	2017 (Jul-Okt)	2017 (Nov-Des)	2018 (Juli)
Jumlah	45	45	45	150	150

Sumber: Statistik Perbankan Syariah Juli 2018

Salah satu UUS yang peneliti pilih sebagai objek penelitian adalah BTN Syariah KC Solo. Peneliti tertarik memilih objek penelitian pada BTN Syariah KC Solo karena bank syariah ini bergerak pada bidang pembiayaan pemilikan rumah, bisa dikatakan sebagai pelopor pembiayaan pemilikan rumah dengan prinsip syariah. Selain itu, selama 2 tahun berturut-turut BTN Syariah menerima penghargaan dari Anugerah Syariah Republika (ASR). Pada tahun 2017 BTN Syariah memperoleh penghargaan sebagai UUS Bank Umum dengan kinerja terbaik dan pada tahun 2018 meraih penghargaan sebagai “*The Best in Housing Financing*” (www.republika.co.id). Dengan pencapaian tersebut membuktikan bahwa BTN Syariah telah melakukan kinerjanya dengan baik dan tentunya didukung dengan SDM yang berkualitas. Untuk itu, peneliti ingin melakukan penelitian terkait dengan kinerja karyawan pada BTN Syariah KC Solo.

Beberapa penelitian tentang kinerja karyawan yang telah dilakukan menghasilkan perbedaan yaitu penelitian yang dilakukan Masa'deh et al. (2017) yang meneliti tentang pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja, menyatakan variabel manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun, berbeda dengan penelitian Laoh et al. (2016) yang menyatakan bahwa manajemen pengetahuan tidak memengaruhi kinerja secara

signifikan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Ratulangi dan Soegoto (2016) tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja, menyatakan variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan, dalam penelitian Riyadi (2015) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara dua variabel yaitu pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan empat variabel independen. Variabel independen yang peneliti gunakan adalah iklim organisasi, komunikasi organisasi, manajemen pengetahuan, dan pengalaman kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melanjutkan penelitian yang ada sebelumnya dan meneliti kembali dengan menyimpulkan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan ke dalam empat variabel independen yaitu iklim organisasi, komunikasi organisasi, manajemen pengetahuan, dan pengalaman kerja dengan judul **“PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KOMUNIKASI ORGANISASI, MANAJEMEN PENGETAHUAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH (STUDI KASUS BTN SYARIAH KC SOLO)”**.

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KC Solo?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KC Solo?
3. Bagaimana pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KC Solo?
4. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KC Solo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menjelaskan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KC Solo.
2. Untuk menjelaskan pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KC Solo.
3. Untuk menjelaskan pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KC Solo.
4. Untuk menjelaskan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KC Solo.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi pengetahuan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan iklim organisasi, komunikasi organisasi, manajemen pengetahuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di masa mendatang.

2. Bagi praktisi

Bagi perusahaan, terutama BTN Syariah KC Solo penelitian ini semoga mampu menjadi bahan evaluasi terhadap kinerja karyawan agar performa karyawan lebih baik lagi.

D. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini disajikan untuk memberi gambaran keseluruhan isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan pada penelitian ini terdiri dari lima bab, yaitu:

Bab pertama merupakan pendahuluan. Bab ini berisi penjelasan yang bersifat umum. Adapun pokok bahasan dalam bab ini meliputi latar belakang masalah dan rumusan masalah. Selain itu juga meliputi tujuan dan kegunaan penelitian. Pokok bahasan yang terakhir adalah sistematika penulisan.

Bab kedua merupakan landasan teori. Bab ini berisi landasan teori yang digunakan oleh penyusun dalam menyelesaikan rumusan masalah yang telah disusun pada Bab I. Pokok bahasan dalam bab ini meliputi: landasan teori, telaah pustaka, pengembangan hipotesis, dan kerangka berfikir.

Bab ketiga merupakan metode penelitian. Bab ini berisi tentang metode yang digunakan dalam penelitian. Adapun cakupan dalam metode penelitian tersebut adalah jenis penelitian, jenis dan teknik pengumpulan data, objek penelitian (populasi dan sampel), definisi variabel operasional, serta metode analisis data.

Bab keempat merupakan hasil dan pembahasan. Bab ini berisi tentang pembahasan dan analisis dari pengolahan data yang didapat selama melakukan penelitian, baik analisis data secara deskriptif maupun analisis hasil pengujian hipotesis yang dilakukan. Analisis tersebut diinterpretasikan terhadap hasil pengolahan data dengan menggunakan teori.

Bab kelima merupakan penutup. Bab ini merupakan bab terakhir dalam penyusunan skripsi. Dimana dalam bab ini mencakup tentang kesimpulan penelitian, keterbatasan serta saran dari hasil analisis data yang berkaitan dengan penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh iklim organisasi, komunikasi organisasi, manajemen pengetahuan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KC Solo, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KC Solo. Hal ini dikarenakan budaya kerja yang berganti-ganti, sehingga mempengaruhi iklim organisasi. Selain itu, dikarenakan sistem manajemen yang belum berjalan dengan baik.
2. Variabel komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KC Solo. Hal ini dikarenakan pola komunikasi yang kaku antara pimpinan dengan karyawan, sehingga menyebabkan adanya batasan komunikasi.
3. Variabel manajemen pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KC Solo. Hal ini dikarenakan dengan proses saling berbagi dan transfer pengetahuan mampu mengoptimalkan kinerja karyawan.
4. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BTN Syariah KC Solo. Hal ini dikarenakan dengan adanya masa kerja karyawan di atas 3 tahun mampu menunjang karyawan dalam menguasai

5. peralatan kerja. Serta keterampilan dan pengalaman yang dimiliki mampu membantu dalam bekerja.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dengan sebaik-baiknya, akan tetapi terdapat beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Penelitian ini hanya menggunakan empat variabel independen (iklim organisasi, komunikasi organisasi, manajemen pengetahuan, dan pengalaman kerja) untuk mengetahui pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai sumber untuk memperoleh data. Akan tetapi, kuesioner yang dibagikan tidak terjawab dengan lengkap dan wawancara yang dilakukan kurang maksimal.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saaran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi BTN Syariah KC Solo

Diharapkan mampu memperbaiki pola komunikasi khususnya antara pimpinan dengan karyawan, agar mampu menjalin sinergi dalam bekerja. Selain itu, bagi karyawan diharapkan mampu untuk

mempertahankan kualitas kinerja yang sudah baik dan mampu memaksimalkan kinerja yang dimiliki.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis, diharapkan mampu menambahkan responden penelitian, sehingga tingkat kredibilitasnya bisa meningkat. Selain itu, untuk alat analisis bisa menggunakan dalam model lain agar dapat dibandingkan hasil penelitiannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanti, Hani Werdi. 2017. *Perkembangan Industri Perbankan Syariah di Indonesia: Analisis Peluang dan Tantangan*. Jurnal Maksimum, Vol. 1, Nomor 1.
- Ardiansyah, Mochamad, Djoko Wahyuadi dan A.Romadhon. 2017. *Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank BJB Kantor Cabang Utama Jalan Braga Nomor 12 Bandung)*. e-Proceeding of Management, Vol. 4, Nomor 3.
- Ar Rifa'i, Muhammad Nasib. 1999. *Kemudahan dari Allah: Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir/Muhammad Nasib Ar Rifa'i*. Jakarta: Gema Insan Press.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Chen, Jui-Chen, Colin Silverthorne and Jung-Yao Hung. 2006. *Organization Communication, Job Stress, Organizational Commitment, and Job Performance of Accounting Professionals in Taiwan and America*. Leadership & Organization Development Journal, Vol. 27, Nomor 4.
- Dewi, Ekawati Nugraha. 2017. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Kesehatan*. Jurnal Publik, Vol. 11, Nomor 1.
- Ernika, Desy. 2016. *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Tractor Samarinda*. eJournal Ilmu Komunikasi, Vol. 4, Nomor 2.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghazali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2009. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Ghozali, I. 2011. *Ekonometrika: Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hadi, S. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi dan Keuangan*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hefni, Harjani. 2015. *Komunikasi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Indarti, Nurul dan Dhiani Dyahjatmayanti. 2015. *Manajemen Pengetahuan: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers.
- Itafia, Yanti, Wayan Cipta dan Fridayana Yudiaatmaja. 2014. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Tenun*. e-Journal Bisma, Vol. 2.
- Jazuli, H.A. 2006. *Kaidah-Kaidah Hukum Islam dalam Menyelesaikan Masalah-Masalah yang Praktis*. Jakarta: Kencana.
- Jing, Fenwick Feng, Gayle C. Avery and Harald Bergsteiner. 2011. *Organizational Climate and Performance in Retail Pharmacies*. Leadership & Organization Development Journal, Vol. 32, Nomor 3.
- Joski, Vincentzo, Yuliana Rachman Putri, dan Lucy Pujasari Supratman. 2015. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Regina Pacis Bogor*. e-Proceeding of Management, Vol. 2, Nomor 2.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Laoh, Chres F. P, Bernhard Tewal dan Sem G Oroh. 2016. *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada PT. National Nobu Bank Area Manado)*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 16, Nomor 4.
- Machali, Imam. 2016. *Statistik Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Kaukaba Dipantara.
- Masa'deh, Ra'ed et al. 2017. *The Impact of Knowledge Management on Job Performance in Higher Education The Case of The University of Jordan*. Journal of Enterprise Information Management, Vol. 30, Nomor 2.
- Masmuh, Abdullah. 2013. *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang: UMM Pers.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Grafindo

- Morissan. 2012. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Kencana.
- Muliani, Ni Made Sri dan A.A Ayu Suresmiathi. 2015. *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pengrajin untuk Menunjang Pendapatan Pengrajin Ukiran Kayu*. E-Jurnal Ekonomi Pembangunan, Vol. 5, Nomor 5.
- Mursi, Abdul Hamid. 1997. *SDM yang Produktif Pendekatan Al Qur'an dan Sains*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2013. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Terjemahan oleh Deddy Mulyana. Bandung: Rosdakarya.
- Priyatno, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: ANDI.
- Pua, Beverly et al. 2017. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 5, Nomor 2.
- Ratulangi, Riscy S dan Agus Supandi Soegoto. 2016. *Pengaruh Pengalaman , Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado)*. Jurnal EMBA, Vol. 4, Nomor 4.
- Riyadi, Bagus Aries. 2015. *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Emas Semar Nganjuk*. Jurnal Equilibrium, Vol. 3, Nomor 1.
- Rozalinda. 2014. *Potret Perbankan Syariah di Indonesia*. Jurnal Al-'Adl, Vol. 7, Nomor 2.
- Rudiyanto, Ari dan Bambang Swasto Sunuharyo. 2017. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PG Kreet Baru Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 53, Nomor 1.
- Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusyiana, Aam Slamet. 2016. *Analisis Masalah Pengembangan Perbankan Syariah di Indonesia: Aplikasi Metode Analytic Network Process*. Jurnal Bisnis dan Manajemen , Vol. 6, Nomor 2.
- Sangkala. 2007. *Knowledge Management*. Jakarta: Grafindo.

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W., & Endrayanto, P. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 1. Yogyakarta: CAPS.
- Tobing, Paul L. 2007. *Knowledge Management: Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- www.bi.go.id diakses pada 10 Oktober 2018 pukul 19.50 WIB.
- www.infobanknews.com diliput oleh Apriyani dan diakses pada 12 Oktober 2018 pukul 03.50 WIB.
- www.infobanknews.com diliput oleh Firdaus Baderi dan diakses pada 22 November 2018 pukul 11.34 WIB.
- www.kompasiana.com diliput oleh Yahya Aufa dan diakses pada 23 Oktober 2018 pukul 21.26 WIB.
- www.kontan.co.id diliput oleh Laurensius Marshall Sautlan Sitanggang dan diakses tanggal 11 Oktober 2018 pukul 09.30 WIB.
- www.ojk.go.id diakses pada 9 Oktober 2018 pukul 14.25 WIB.
- www.rri.co.id diliput oleh Wahyu Suryo dan diakses tanggal 11 Oktober 2018 pukul 10.05 WIB.

Yusup, Pawit M. 2012. *Perspektif Manajemen Pengetahuan Informasi, Komunikasi, Pendidikan, dan Perpustakaan*. Jakarta: Rajawal

