

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, IKLIM ORGANISASI, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK
MUAMALAT 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:
AVIDA ZULFIANA DWI UTAMI
15820169**

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

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, IKLIM ORGANISASI DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK
MUAMALAT YOGYAKARTA**



**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
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:

AVIDA ZULFIANA DWI UTAMI
NIM. 15820169

PEMBIMBING:

Dr. IBNU QIZAM, S.E., Akt., M.Si.
NIP. 19680102 199403 1 002

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



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

Alamat : Jl. MarsdaAdisucipto, Telp (274) 589621, 512474, Fax. (274) 586117
E-mail: febi@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B- 728 /Un.02/DEB/PP.00.9/08/2019

Tugas Akhir dengan judul: PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, IKLIM ORGANISASI,
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK MUAMALAT YOGYAKARTA

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AVIDA ZULFIANA DWI UTAMI
NIM : 15820169
Telah diujikan pada : Jum'at, 02 Agustus 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

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

Penguji I

Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
NIP. 19710929 200003 1 001

Penguji II

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

Yogyakarta, 15 Agustus 2019
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dekan



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



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Avida Zulfiana Dwi Utami

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 : Avida Zulfiana Dwi Utami

NIM : 15820169

Judul Skripsi : “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Iklim Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Yogyakarta”

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 Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 23 Juli 2019

Pembimbing

Dr. Ibnu Oizam, S.E.,Akt., M.Si.

NIP. 19680102 199403 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Avida Zulfiana Dwi Utami

NIM : 15820169

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan Bahwa Skripsi yang Berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, IKLIM ORGANISASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT 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* dan 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, 23 Juli 2019

Penyusun



Avida Zulfiana Dwi Utami
NIM. 15820169

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

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

Nama : Avida Zulfiana Dwi Utami

NIM : 15820169

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 Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Iklim Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Yogyakarta”.

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/penyusun dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Yogyakarta

Pada tanggal, 23 Juli 2019

Yang menyatakan,



Avida Zulfiana Dwi Utami
NIM. 15820169

MOTTO

banyak kegagalan dalam hidup ini
dikarenakan orang-orang tidak
menyadari betapa dekatnya mereka
dengan keberhasilan saat mereka

menyerah

(Thomas Alva Edison)

Never give up!

(avida)



HALAMAN PERSEMBAHAN

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya,
serta sholawat dan salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua orangtua tercinta, Bapak **Kamdani** dan Ibu **Siti Kayatun** terimakasih atas do'a, kasih sayang, dukungan, dan pengorbanan yang selalu diberikan untuk putra putrimu. Hanya do'a yang bisa ananda panjatkan semoga selalu dalam lindungan Allah SWT dan beribu maaf atas segala sikap, perilaku dan tutur kata yang salah.

Kakak ku tercinta **Erika Aulia Fajar Wati** dan adikku tersayang **Ni'mah Trijayanti**, semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.

Terimakasih atas hal-hal kecil yang selalu membuat semangat menjalani hari-hari ketika jauh dengan keluarga.

Sahabat-sahabatku yang selalu memberikan do'a, dukungan dan semangat, hanya ucapan terimakasih dan do'a yang bisa kuberikan

Keluarga besar Mahasiswa **Perbankan Syariah angkatan 2015**

Dan almamater tercinta

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

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	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Š	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	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)

ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	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.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
الأولياء كرامة	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

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

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعِدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
شَكَرْتُمْ لَنَا	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

السَّمَاءِ	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْسِ	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>



KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan dengan baik dan tepat pada waktunya. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya. Setelah melalui proses yang cukup panjang, Alhamdulillah skripsi atau tugas akhir ini dapat terselesaikan meskipun masih banyak kekurangan. Penelitian ini merupakan tugas akhir 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 terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Mun Yah Zahiroh, SE., M.B.A., selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal perkuliahan hingga akhir semester.
4. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
5. Bapak Dr. Ibnu Qizam, S.E., Akt., M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, motivasi dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, dan wawasan selama penulis menempuh pendidikan.
7. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Orangtua tercinta Bapak Kamdani dan Ibu Siti Kayatun, serta keluarga yang senantiasa memberikan do'a, dukungan, semangat, motivasi dan kasih sayang yang tak terhingga.
9. Kakakku Tercinta, Erika Aulia Fajar Wati dan Adekku Tersayang, Ni'mah Trijayanti, terimakasih untuk semangat, do'a dan dukungannya.
10. Dwi Danan Sari yang selalu mensupport dan selalu menemani selama penelitian.
11. Salasti Faridatun H yang selalu menemani dan meluangkan waktunya.
12. Diah Ayu Herawati, Siti Habibah, dan Hernita Effendi, terimakasih telah menjadi sahabat terbaik yang selalu mendukung dan memberikan do'a.
13. Erika Aulia, Sailatun Nabilah, Nur Khasanah, Estu Rejeki, Ahmad Irkham , Nadia Ulfa, Anisa Rahma, Hidayatul Mukhattamah, Fitria Nur, Nur Lailatil, Meli Sunarni dan Atik Nuraini, terimakasih telah membantu dalam proses penelitian.
14. Teman-teman KKN angkatan 96 kelompok 109, Rama, Irkham, Adrian, Alfin, Mai, Yuyun, Nia, Asti dan Fia, terimakasih untuk pengalaman yang tak terlupakan selama KKN.
15. Seluruh teman-teman mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2015.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan mereka dan selalu dalam lindungan-Nya, serta semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Aamiin ya rabbal 'alaamiin.

Yogyakarta, 23 Juli 2019

Avida Zulfiana Dwi Utami

NIM. 15820169



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
ABSTARCT	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Sistematika Pembahasan	13
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis	14

1. Kinerja	14
2. Kompensasi	20
3. Motivasi	27
4. Iklim Organisasi	29
5. Budaya Organisasi	31
B. Telaah Pustaka	36
C. Pengembangan Hipotesis	40
D. Kerangka Konsep Pemikiran.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	44
A. Jenis dan Desain Penelitian.....	44
B. Populasi dan Sampel	44
C. Metode Pengumpulan Data.....	45
D. Skala Pengukuran.....	46
E. Definisi Operasional Variabel.....	47
F. Metode Analisis data.....	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	57
A. Gambaran Umum Bank Muamalat Yogyakarta.....	57
B. Analisis Deskriptif Responden.....	57
C. Analisis Data	59
D. Pembahasan Hasil Penelitian	73
BAB PENUTUP.....	82
A. Kesimpulan	82
B. Keterbatasan.....	83

C. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Peningkatan Kinerja Keuangan Bank Muamalat.....	5
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	47
Tabel 3.2 Indikator	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasar Lama Bekerja	59
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Glejser	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Berganda.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian	43
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	64
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Terjemahan al-Qur'an.....	i
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian dan Transkrip Wawancara.....	ii
Lampiran 3 Data Karakteristik Responden	ix
Lampiran 4 Data Jawaban Kuisisioner	xi
Lampiran 5 Hasil Pengujian.....	xviii
Lampiran 6 Tabel Penelitian Terdahulu.....	xxxiii
Lampiran 7 Surat Keterangan Penelitain	xxxvi
Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian.....	xxxvii
Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup.....	xxxviii



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, iklim organisasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Yogyakarta. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan SPSS Versi 19.0 *for windows*.

Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, iklim organisasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Yogyakarta. Secara parsial, variabel kompensasi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan sisanya variabel iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi, motivasi, iklim organisasi, dan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 35,8% dengan nilai R^2 sebesar 0,358 terhadap kinerja karyawan, dan sisanya 64,2% dipengaruhi oleh model lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Iklim Organisasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.



ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of compensation, motivation, organisation climate, and organisational culture on the performance of employees of Bank Muamalat Yogyakarta. The data used in this study are primary data. The sample in this study were 50 respondents. The data analysis method used is validity test, reliability test, classic assumption test and hypothesis testing using SPSS Version 19.0 for Windows.

The results of the study based on multiple linear regression analysis show that the variables of compensation, motivation, organisation climate, and organisational culture jointly influence the performance of Bank Muamalat Yogyakarta employees. Partially, the variables of compensation, motivation, and organisational culture have a significant positive effect on employee performance and the rest organisation climate does not affect employee performance. Variable compensation, motivation, organisation climate, and organisational culture contributed 35,8% to the value of R^2 of 0.358 on the performance of employees, and the remaining 62,2% influenced by other models outside of research.

Keywords: Compensation, Motivation, Organisation Climate, Organisational Culture, And Employee Performance.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci dari sebuah organisasi, karena keberadaan SDM dalam sebuah organisasi bagaikan sebuah ujung tombak untuk mencapai suatu tujuan. SDM bukan hanya berperan sebagai alat produksi, tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya segala aktivitas organisasi. Maka dari itu SDM memiliki peran yang besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh setiap organisasi. Dengan adanya pengelolaan pada karyawan dapat memberikan hal yang positif, diantaranya adalah dapat mengembangkan dan mengoptimalkan potensi yang ada pada karyawan, meningkatkan produktifitas, memberikan rasa nyaman dan dengan adanya pengelolaan karyawan yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengelolaan karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan meliputi beberapa aspek, diantaranya kompensasi, motivasi, iklim organisasi dan budaya organisasi. Hal ini sejalan dengan Kasmir (2016: 189), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Pengembangan SDM dianggap penting bagi lembaga melalui pengembangan karyawan yang ada, hal ini mengurangi ketergantungan organisasi pada tenaga ahli dari luar organisasi. Jika karyawan dikembangkan dengan baik pekerjaan yang strategis sangatlah mungkin diisi dari dalam organisasi sendiri. Promosi dan pengalihan posisi karyawan menunjukkan bahwa mereka memiliki peluang karir, tidak hanya berhenti pada suatu jabatan tertentu. Organisasi memperoleh manfaat dari kelanjutan operasional dengan kinerja yang meningkat, sementara pegawai memiliki komitmen lebih besar kepada organisasi (Kadarisman, 2014: 12).

Perkembangan bank syariah saat ini mampu menunjukkan eksistensinya sebagai lembaga keuangan syariah yang berperan dalam mengatasi permasalahan perekonomian negara. Pelopor berdirinya perbankan syariah di Indonesia adalah Bank Muamalat pada tahun 1991. Akan tetapi Bank Muamalat kurang populer dan kinerjanya stagnan, namun setelah krisis ekonomi dan reformasi, Bank Muamalat mulai di minati nasabah. Perkembangan bank syariah di Indonesia telah menjadi parameter keberhasilan sistem ekonomi syariah (Marimin, 2015: 83). Langkah strategis pengembangan perbankan syariah yang telah diupayakan adalah memberi izin kepada bank umum konvensional untuk membuka kantor cabang Unit Usaha Syariah (UUS) atau konversi sebuah bank konvensional menjadi bank syariah. Hingga tahun 2019 terdapat 12 bank syariah yakni: Bank BCA Syariah, Bank BNI Syariah, Bank BRI syariah, Bank Jabar Banten Syariah, Bank Maybank Syariah, Bank Muamalat, Bank Panin Syariah, Bank Bukopin

Syariah, Bank Syariah Mandiri, Bank Syariah Mega Indonesia, Bank Victoria Syariah, dan Bank Tabungan Pensiun Nasional Syariah.¹

Seiring dengan perkembangan bank syariah di Indonesia, maka bank syariah harus senantiasa meningkatkan kualitas pelayanannya, hal ini diperlukan agar bank syariah dapat mencapai tujuan utamanya. Dalam program meningkatkan kinerja perbankan syariah, maka bidang sumber daya manusia adalah bagian yang paling penting untuk diperhatikan. Kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada nasabah memiliki peran penting karena tidaklah mungkin kegiatan operasional bank dapat berjalan lancar tanpa adanya campur tangan karyawan. Pengembangan SDM merupakan salah satu cara yang efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan SDM serta keragaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDM (Kadarisman, 2014: 6). Bank Muamalat merupakan salah satu bank syariah yang gencar dalam melakukan pengembangan SDM. Hal ini terlihat dari Bank Muamalat yang menggandeng Persatuan Pelajar Indonesia se-Malaysia (PPIM) dan Persatuan Pelajar Indonesia se-Dunia (PPI Dunia) dalam mendukung pendidikan yang berkualitas dan penyediaan lapangan kerja di Indonesia.²

Menurut Rivai (2010: 548), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh

¹ <https://www.sahamok.com/bank/daftar-bank-syariah>. Dikutip pada 25 April 2019 pada 11.58 WIB

² <https://republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/pntq93423/bank-muamalat-gandeng-ppi-kerja-sama-pengembangan-sdm> dikutip pada 04 juli 2019 pukul 21.54 WIB

karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Bangun (2012: 231), karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kerja. Kinerja karyawan sangat penting ditingkatkan karena dapat meningkatkan daya saing perusahaan serta meningkatkan keuntungan perusahaan.

Penilaian Kinerja di Bank Muamalat Yogyakarta menggunakan *Key Performance Indikator* (KPI). Di dalam KPI meliputi kedisiplinan dan *test* berkala baik *post test* maupun *pretest*. Penilaian ini dilakukan setiap bulan, yang mana dalam KPI ini memiliki parameter target masing-masing di setiap bagian. Dengan KPI yang dilakukan setiap bulannya akan diakumulasikan menjadi penilaian tahunan yang di sebut dengan PI. Terlihat bahwa laba Bank Muamalat pada tahun 2018 mengalami kenaikan, akan tetapi jika dilihat dari sisi bisnis utama Bank Muamalat mengalami penurunan laba jika dibanding dengan tahun-tahun sebelumnya. Berdasarkan laporan keuangan bulan Desember 2018, Bank Muamalat membukukan Laba sebesar Rp. 112,6 miliar. Angka tersebut naik dua kali lipat dibanding dengan capaian tahun 2017, yakni Rp. 50,3 Miliar.³ Hal tersebut didukung laporan kinerja keuangan berikut ini:

³ <https://finansial.bisnis.com/read/20190210/90/887238/kinerja-melorot-laba-bank-muamalat-melesat> dikutip pada 27 Mei 2019 pukul 13.00 WIB.

Tabel 1.1 Daftar Peningkatan Kinerja Keuangan Bank Muamalat

Per Triwulan	2017	2018	Peningkatan (%)
Aset	61.696.920	57.283.526	-7,15%
Pembiayaan	19.864.438.976	16.288.020.048	-18%
Laba	26.115.563	46.002.044	74,15%

Sumber: Laporan Tahunan Bank Muamalat 2018

Hal tersebut menunjukkan adanya kenaikan laba sebesar 74,15%. Besarnya keuntungan suatu perusahaan mencerminkan kinerja karyawannya, apabila kinerja karyawan dapat ditingkatkan, maka keuntungan perusahaan juga akan meningkat. Saat ini kinerja perbankan syariah di Indonesia semakin meningkat, begitu pula dengan Bank Muamalat, hal ini ditunjukkan dengan meraih predikat sebagai bank syariah terbaik di Indonesia dari majalah *Global Finance* pada bulan Oktober 2018. Penghargaan ini diberikan terhadap Bank Muamalat yang berkontribusi terhadap pertumbuhan pembiayaan syariah dan sebagai bukti keberhasilan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan yang sesuai dengan prinsip syariah.⁴

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah kompensasi. Menurut Rivai (2010: 741), kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi terhadap karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar, dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan

⁴ <https://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/18/10/14/pgkcf7430-muamalat-bank-syariah-terbaik-versi-global-finance> dikutip pada 04 Juli 2019 pukul 22.32 WIB

rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu program kompensasi dibuat sedemikian rupa agar karyawan tidak meninggalkan perusahaan (Muljani dalam Wijaya, 2015). Pemberian kompensasi yang tepat sesuai dengan keinginan karyawan dan kemampuan perusahaan akan menciptakan hubungan kerjasama yang baik untuk kemajuan kinerja perusahaan dan dapat memacu semangat kerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Sistem kompensasi yang berlaku di Bank Muamalat sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada karyawan, pemberian gaji, insentif, tunjangan, dan promosi jabatan sangat dipertimbangkan dengan kinerja karyawan. Selanjutnya, insentif yang diberikan memang perlu mempertimbangkan posisi jabatan dan lama bekerja. Karyawan juga setuju bahwa insentif yang mereka dapatkan mampu memenuhi kebutuhan karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2015), menyatakan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Hal ini berarti bahwa kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan kinerja karyawannya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan terhadap karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak bagi karyawan adalah kinerja karyawan menjadi rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Oktawati (2016), menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah Kabupaten

Sorolangun. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi kompensasi akan meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi pula.

Selain kompensasi, yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Rivai (2010: 837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Menurut Hasibuan (2003: 92) motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi akan berdampak pada tingkat absensi yang rendah dan keterlibatan karyawan yang kurang. Semangat kerja yang rendah dapat menurunkan profitabilitas perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan (Wijaya 2015: 37).

Permana selaku *Chief Executive Officer* Bank Muamalat mengatakan bahwa perubahan struktur organisasi di sebuah perusahaan merupakan hal yang lumrah, dan diperlukan untuk melanjutkan dan memperkuat tata kelola perusahaan.⁵ pemberian motivasi pada karyawan Bank Muamalat Yogyakarta dilakukan setiap pagi setelah berdo'a bersama, pemberian

⁵ Annual Report Bank Muamalat 2018. Dikutip pada 27 April 2019 pada 01.10 WIB

motivasi disini dalam bentuk diskusi dan sharing yang bernuansa islami, yang mana dapat membangkitkan semangat kerja, selain itu terdapat training berkla untuk meningkatkan *skill* dan *knowledge* yang ditujukan untuk menambah layanan terbaik untuk kostumer yang dilayani. Jika tata kelola perusahaan baik maka diharapkan kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Murty (2012), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja akan dapat memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Akan tetapi dalam penelitian Tyas (2011), menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Universitas Muhamadiyah Jember.

Setiap oganisasi untuk mencapai tujuan bersama harus memiliki iklim organisasi, iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan, anggota organisasi dan dapat membentuk nilai-nilai karakteristik dari anggota organisasi tersebut. 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. Iklim organisasi memengaruhi produktivitas anggota dan selanjutnya memengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi (Wirawan, 2008: 123). Iklim organisasi berfokus pada persepsi-persepsi yang dapat dinilai, terutama yang memunculkan motivasi sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap

kinerja dalam sebuah organisasi. Permana mengatakan kunci utama Bank Muamalat mencapai semua target ini adalah sinergi dari seluruh karyawan yang memiliki spirit untuk bisa terus eksis dalam perekonomian Indonesia dan juga menjadi salah satu *icon* perbankan syariah di Indonesia. Selain spirit yang dimiliki, Bank Muamalat meluncurkan kampanye dengan tagar #AyoHijrah yang bertujuan untuk mengajak karyawan dan nasabah lekat dengan bank syariah.⁶

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2018) variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi iklim organisasi dalam sebuah perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Akan tetapi bertentangan dengan penelitian Tyas (2011) yang menyatakan variabel iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi berkaitan erat dengan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga akan tercipta kerjasama yang harmonis di antara seluruh organisasi.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Fahmi (2012: 94), budaya organisasi adalah hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan di pakai sebagai bagian dari tata kehidupan sehari-hari. Selanjutnya ia juga mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja pada karyawan dan manajer perusahaan.

⁶ <https://m.wartaekonomi.co.id/berita211183/gantikan-ali-akbar-bank-muamalat-tunjuk-skretaris-baru>. Dikutip pada 27 April 2019 Pukul 00.55 WIB

Budaya Organisasi secara sistematis akan menuntun semua karyawan yang ada didalam perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja secara maksimal. Budaya organisasi disini merupakan suatu organisasi untuk menjadi pedoman dalam bertindak dan memecahkan sebuah masalah yang ada didalam perusahaan. Budaya organisasi sangat berperan pada budaya kerja pada diri seorang pegawai, karena budaya kerja terbentuk dari nilai-nilai organisasi yang dipercayai oleh pegawai sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan nilai yang harus dilakukan oleh karyawan (Radianto 2017: 14).

Budaya yang diterapkan pada Bank Muamalat adalah menggunakan aspek spiritual. Dalam aspek spiritual dicerminkan melalui kegiatan membaca Al-Qur'an serta berdoa bersama setiap pagi hari. Kegiatan tersebut bertujuan untuk membentuk sebuah budaya yang agamis kepada karyawan. Sehingga akan tertanam nilai-nilai spiritual yang memberi arahan bahwasanya bekerja tidak hanya mencari kebutuhan duniawi, melainkan juga dapat digunakan sebagai jalan untuk beribadah kepada Allah SWT.

Menurut penelitian Kurniawati (2018), budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin bagus budaya organisasi yang diterapkan perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan di dalam perusahaan. Menurut Penelitian Rosvita (2017), budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian latar belakang diatas didukung dengan fenomena-fenomena dari kinerja Bank Muamalat, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Bank Muamalat Yogyakarta dengan judul: **“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT YOGYAKARTA”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Yogyakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Yogyakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Yogyakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Yogyakarta?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Yogyakarta.

2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Bank Muamalat Yogyakarta.

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan wawasan peneliti tentang kompensasi, motivasi, iklim organisasi, dan budaya organisasi khususnya mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Yogyakarta.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan kontribusi kepada perusahaan dalam mengelola kinerja karyawannya melalui kompensasi, motivasi, iklim organisasi dan budaya organisasi.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu referensi untuk perbandingan apabila dimasa mendatang dilakukan penelitian dibidang yang sama.

D. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan untuk mempermudah dan memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai isi skripsi antara lain:

Bab I (Pendahuluan) pada bab ini memuat latar belakang masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II (Landasan Teori) dalam bab ini memuat landasan teori sebagai gambaran umum dari teori-teori yang menjadi dasar perumusan hipotesis. Bab ini juga memuat pengembangan hipotesis dan kerangka pemikiran teoritis.

Bab III (Metode Penelitian) dalam bab ini memuat metode penelitian yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian, antara lain: jenis penelitian, sumber dan jenis data, metode penentuan sampel, definisi operasional, serta metode analisis yang digunakan.

Bab IV (Hasil Dan Pembahasan) dalam bab ini memuat gambaran umum Bank Muamalat Yogyakarta, gambaran umum responden, analisis data dan pembahasan.

Bab V (Penutup) dalam bab ini memuat kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada pengaruh variabel kompensasi, motivasi, iklim organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Yogyakarta, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t, maka diketahui variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Yogyakarta. Hal ini berarti sebagian besar karyawan sangat setuju dengan sistem kompensasi yang diterapkan, seperti pemberian gaji, intensif, dan promosi jabatan.
2. Berdasarkan uji t, maka diketahui variabel motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Yogyakarta. Hal ini berarti sistem motivasi yang diterapkan seperti pemberian jenjang karir yang tinggi serta pemberian nasehat mampu memacu kinerja karyawan.
3. Berdasarkan uji t, maka diketahui variabel iklim organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Yogyakarta. Suasana pekerjaan yang dirasakan karyawan membuktikan bahwa dalam setiap orang atau bagian mempunyai *job desk* masing-masing yang mana akan membuat para karyawan terfokus pada pekerjaannya sendiri, sehingga menimbulkan kurangnya kebersamaan antar bagian.
4. Berdasarkan uji t, maka diketahui variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Yogyakarta.

Budaya yang terbentuk merupakan budaya islami dan menerapkan budaya yang sehat antara karyawan dan atasan sehingga membangkitkan kinerja.

5. Berdasarkan uji F, maka dapat diketahui kompensasi, motivasi, iklim organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Yogyakarta.

B. Keterbatasan

1. Dalam penelitian ini menggunakan kuisioner yang terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada perusahaan dalam penelitian ini hanya terdiri dari empat variabel, yaitu kompensasi, motivasi, iklim organisasi, dan budaya organisasi. Sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti bermaksud memberikan beberapa saran yang diharapkan nantinya dapat memberi manfaat dan dapat dijadikan masukan kepada pihak-pihak tertentu, diantaranya adalah:

1. Bagi Bank Muamalat Yogyakarta diharapkan lebih memperhatikan hal-hal yang meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan cara memberikan kompensasi dan motivasi yang lebih baik lagi. Dengan memberikan kesempatan pengembangan karir yang lebih baik lagi dan juga memberikan kesempatan yang sama pada semua karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan. Selain itu, meskipun pada variabel iklim organisasi

tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, bukan berarti hal ini tidak perlu diperhatikan. Dan hendaknya Bank Muamalat Yogyakarta terus menanamkan nilai-nilai kebersamaan sebagai budaya dalam organisasi. Sehingga karyawan akan tetap merasa nyaman dan akan meningkatkan kinerja mereka.

2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan menggunakan model penelitian yang berbeda dan pada objek yang berbeda, sehingga dapat dilihat perbedaannya. Selain itu, sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak dibandingkan dengan penelitian yang sebelumnya agar hasil perhitungannya lebih akurat dan dengan menambahkan variabel lain untuk diteliti serta didukung oleh teori-teori atau penelitian terbaru dan akurat.



DAFTAR PUSTAKA

Annual Report Bank Muamalat 2018. Dikutip pada 27 April 2019 pada 01.10 WIB

Ardana, I Komanag dan Ni Wayan Mujiati. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

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

Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya terhadap kinerja perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol. 10, No. 2: 124-135.

Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia = Human Resource Management*. Jakarta: Salemba.

Dzikrillah, Kharisma. Bambang Swasto S. Mochamad Djudi. 2016. Pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 39. No. 1: 148-156.

Ernawan, Erni R. 2011. *Organizational Culture: Budaya Organisasi Dalam Prespektif Ekonomi Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 2008. *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur, dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFPE.

Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.

Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hardiana, Heri. 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Vol.2. No. 1: 26-32.

<https://www.sahamok.com/bank/daftar-bank-syariah>. Dikutip pada 25 April 2019 pada 11.58 WIB.

<https://cekgajipegawai.blogspot.com//2015/12/intip-gaji-pegawai-bank-muamalat-untuk> Dikutip Pada 27 April 2019 Pukul 00.50 WIB.

<https://m.wartaekonomi.co.id/berita211183/gantikan-ali-akbar-bank-muamalat-tunjuk-skretaris-baru>. Dikutip pada 27 April 2019 Pukul 00.55 WIB.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Cetakan ke empat.

Kencana, Zakia Netra. 2014. Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja karyawan

(studi pada BMT Beringharjo Yogyakarta). Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga. Skripsi.

Koesmono, H. Teman. 2005. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 7, No. 2: 162-179.

Kuncoro, Mudrajad. 2002. *Metode Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

Kustrianingsih, Maria Rini. Maria Magladena Minarsih. Leonardo Budi Hasiholan. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada dinas kebudayaan dan pariwisata kota Semarang. *Journal of Management*. Vol. 02 No. 02.

Kurniawati, Ely. 2018. Pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. *DEMISI*. Vol.7, No.2: 240-254.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mahmudah, Siti. 2014. *Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY)*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga. Skripsi.

Matondang, M.H. 2008. *Kepemimpinan: Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Mathis, & Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Andi Offset.
- Marimin, Agus. Abdul Haris Romadhoni. Tira Nur Fitria. 2015. Perkembangan Bank Syariah di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Islam*. Vol.1, No.02
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Murty, Windi Aprilia. 2012. Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di surabaya). *Artikel ilmiah*. STIE Perbanas Surabaya.
- Oktawati, Desi. 2016. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten sarolangun (DPPKAD). *Tugas Akhir Program Magister*. Universitas Terbuka.
- Radianto, Ari. Bambang Swasto S. 2017. Pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. PG Krebet Baru Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 53, No. 1: 14-20.
- Rivai, Viethzal dan Sangala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. Dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen, Edisi kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, stephen P.2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

- Rosvita, Vivin. Endang Setyowati. Zaenal Fanani. 2017. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Farmasi*. Vol.2, No.1: 14-20.
- Sinambela, Lidjan Poltak. 2010. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sagita, Alinvia Ayu. Heru Susilo. Mohammad Cahyo W.S. 2018. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediator (studi pada PT. Astra Internasional, tbk-toyota (auto2000) cabang Suto Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.57, No. 1: 73-82.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2017. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods For Business)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Kiki Cahaya. 2015. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT, Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*. Vol 1. No. 1: 23-32.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Internasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryono. 2014. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama, Cetakan ke-5)*. Jakarta. Penerbit: Kencana.

- Syafei, Muhammad. Idqan Fahmi. Aida Vitalaya S.Hubies. 2016. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan PT Pull Logistics Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. Vol. 2. No. 3: 217-229.
- Tantowi, Ridwan dan Hesti Widi Astuti. 2016. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Danamon simpan pinjam unit metro. *Jurnal Bisnis Darmajaya*. Vol 2. No. 2: 134-145.
- Tyas, Wenny Murtalining. 2011. Pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap motivasi, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (studi kasus di Universitas Muhamadiyah Jember). *Jurnal Sains Manajemen & Bisnis Indonesia*. Vol.1, No.1: 1-20.
- Usmara, A. 2006. *Motivasi Kerja: Proses, Teori Dan Praktik*. Yogyakarta: Amara Books.
- Wijaya, Tanto. dan Fransisca Andreani. 2015. Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*. Vol.3, No. 2: 37-45.
- Wirawan. 2008. *Budaya Dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.