

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN, MOTIVASI KERJA,
KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

(Studi Pada PT Bank Muamalat Kantor Cabang 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:

DIAH AYU HERAWATI

NIM. 15820192

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

2019

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN, MOTIVASI KERJA,
KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi Pada PT Bank Muamalat Kantor Cabang 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:

DIAH AYU HERAWATI
NIM. 15820192

PEMBIMBING:

Drs. AKHMAD YUSUF KHOIRUDDIN, SE., M.Si.
NIP. 19661119 1992203 1 002

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



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

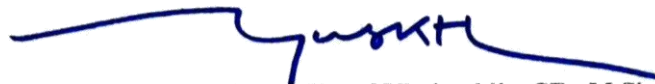
Nomor: B-590/Un.02/DEB/PP.00.9/05/2019

Tugas akhir dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta).**
yang dipersiapkan dan disusun oleh:


Nama : Diah Ayu Herawati
NIM : 15820192
Telah diujikan pada : Selasa, 21 Mei 2019
Nilai : A/B

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

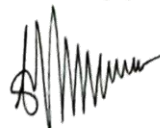
TIM UJIAN TUGAS AKHIR:
Ketua Sidang


Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, SE., M.Si.
NIP. 19661119 1992203 1 002

Penguji I


Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.Si
NIP. 19840216 200912 2 004

Penguji II


Joko Setyono, SE., M.Si.
NIP. 19730702 200212 1 003

Yogyakarta, 28 Mei 2019

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

DEKAN


Dr. H. Syaiful 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 Diah Ayu Herawati

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 : Diah Ayu Herawati
NIM : 15820192
Judul Skripsi : **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta)”**

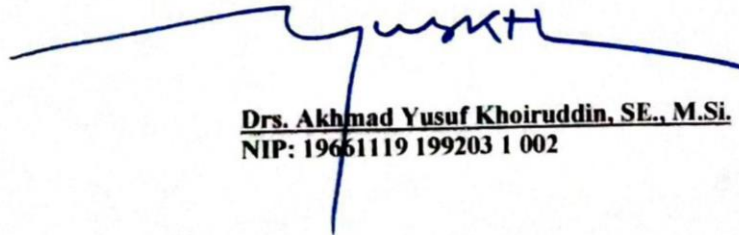
Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

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

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 17 Mei 2019

Pembimbing,



Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, SE., M.Si.
NIP: 19651119 199203 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Diah Ayu Herawati

NIM : 15820192

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan Bahwa Skripsi yang Berjudul "**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN, MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT BANK MUAMALAT KANTOR CABANG 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, 29 April 2019

Penyusun



Diah Ayu Herawati
NIM. 15820192

**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 : Diah Ayu Herawati
NIM : 15820192
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 Disiplin Kerja, Pelatihan, Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta)”**

beserta perangkan 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, 30 Maret 2019
Yang menyatakan,


Diah Ayu Herawati
NIM. 15820192

MOTTO

“If you can’t fly, then run. If you can’t run, then walk. If you can’t walk, then crawl. Today we will survive.”

(BTS)

“Even if I fall down and get hurt myself, I keep running towards my dreams”

(BTS)

HALAMAN PERSEMBAHAN

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Puji syukur kehadiran 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 **Rinduwan** dan Ibu **Siti Rukayah** 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.

Adikku tercinta **Muhammad Fadhil Al-Arsyad dan Aisyah Michaela Althafunnisa**, semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.

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

Sahabat-sahabatku dan **Rambu Rumpi The Genk** yang selalu memberikan do'a, dukungan dan semangat, hanya ucapan terimakasih dan do'a yang bisa kuberikan.

Motivator tercintaku, **BTS** yang selalu memberi semangat lewat karya-karya mereka.

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'	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	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>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
شَكَرْتُمْ لَنْ	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. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I., 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 Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., 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 Rinduwan dan Ibu Siti Rukayah, serta keluarga yang senantiasa memberikan do'a, dukungan, semangat, motivasi dan kasih sayang yang tak terhingga.
9. Adikku tercinta, Muhammad Fadhil Al-Arsyad dan Aisyah Michaela Althafunnisa, terimakasih untuk semangat, do'a dan dukungannya.
10. Keluarga dan sahabat tercintaku selama di Jogja Rambu Rumpi The Genk, Sri Widaryati, Rini Dita Fitriani, Siti chanifah, Inna Al-maarij, Mirta Imamatul Azizah, terimakasih banyak selalu ada disaat sedih dan senang, berbagi dalam banyak hal.
11. Rizki Linda Afiska dan Wiwit Nur Khalizah, Terimakasih banyak untuk segala bentuk semangat yang kalian berikan, mulai dari hal kecil sampai hal besar tentang skripsi yang tidak ku pahami kalian selalu memberi arahan, masukan, dan motivasi, *I PURPLE YOU*.
12. Hernita Effendi, Avida Zulfiana D, Rendy Triyanto, Dwi Danan Sari, Siti Habibah, terimakasih telah menjadi sahabat terbaik yang selalu mendukung dan memberikan do'a serta menjadi motivator dan membantu mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini.

13. Teman-teman KKN angkatan 96 kelompok 72, Dian, Ishma, Lia, Artin, Anis, Roni, Arif, Bagas, Rizki, terimakasih untuk pengalaman yang tak terlupakan selama KKN.
14. Seluruh teman-teman mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2015 terutama teman perbankan syariah D.

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 30 April 2019

Diah Ayu Herawati

NIM. 15820192

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	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.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
ABSTRAK	xxiii
ABSTRACT	xxiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
D. Sistematika Pembahasan	9
BAB II KERANGKA TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	11
A. Landasan Teori.....	11
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	11

2. Kinerja Karyawan.....	12
3. Disiplin Kerja	20
4. Pelatihan	24
5. Motivasi Kerja.....	29
6. Kompensasi	33
7. Kepuasan Kerja	47
B. Telaah Pustaka	54
C. Pengembangan Hipotesis	60
D. Kerangka Pemikiran.....	65
BAB III METODE PENELITIAN	66
A. Jenis dan Sumber Data Penelitian	66
B. Populasi dan Sampel Penelitian	68
C. Tempat dan Waktu Penelitian	69
D. Definisi Operasional Variabel.....	69
E. Metode Analisis Data.....	74
1. Uji Validitas	74
2. Uji Reliabilitas.....	75
3. Uji asumsi klasik	76
4. Regresi Linear Berganda	78
5. Uji Hipotesis.....	79
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	81
A. Gambaran Umum PT Bank Muamalat Yogyakarta	81
B. Analisis Data Penelitian	84
1. Analisis Deskriptif Responden	84
2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	87

3. Analisis Data	90
C. Pembahasan.....	100
1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	101
2) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.....	103
3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	105
4) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	107
5) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	108
BAB V PENUTUP.....	111
A. Kesimpulan	111
B. Saran.....	112
DAFTAR PUSTAKA	113
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert	68
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	73
Tabel 4.1 Penyebaran Kuesioner	84
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Karyawan	84
Tabel 4.3 Umur Karyawan	85
Tabel 4.4 Masa Kerja Karyawan	86
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	87
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	89
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	90
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	91
Tabel 4.9 Hasil Uji Autokorelasi	92
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	93
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	94
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	96
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (uji F)	97
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (uji t)	98
Tabel 4.15 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	100
Tabel 4.16 Pendistribusian Hasil jawabab Variabel Disiplin Kerja	101
Tabel 4.17 Pendistribusian Hasil jawabab Variabel Pelatihan	103
Tabel 4.18 Pendistribusian Hasil jawabab Variabel Motivasi Kerja.....	105

Tabel 4.19 Pendistribusian Hasil jawabab Variabel Kompensasi	107
Tabel 4.20 Pendistribusian Hasil jawabab Variabel Kepuasan	
Kerja	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	65
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Terjemahan Al-Qur'an	xxv
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	xxvi
Lampiran 3 Data Karakteristik Responden	xxxi
Lampiran 4 Data Jawaban Kuesioner	xxxii
Lampiran 5 Hasil Pengujian	xxxvii
Lampiran 6 Tabel Penelitian Terdahulu	xlviii
Lampiran 7 Surat Keterangan Penelitian	lii
Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian	liii
Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup	liv

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, pelatihan, motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan SPSS Versi 20.0 *for windows*.

Hasil penelitian berdasarkan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, pelatihan, motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Yogyakarta. Secara parsial, variabel Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan sisanya variabel pelatihan, motivasi kerja, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja, pelatihan, motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 65,1% dengan nilai R^2 sebesar 0,651 terhadap kinerja karyawan, dan sisanya 34,9% dipengaruhi oleh model lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pelatihan, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of work discipline, training, work motivation, compensation, and job satisfaction on the performance of employees of PT Bank Muamalat Yogyakarta Branch Office. The data used in this study are primary data. The sample in this study were 30 respondents. The data analysis method used is validity test, reliability test, classic assumption test and hypothesis testing using SPSS Version 20.0 for Windows.

The results of the study based on multiple linear regression analysis show that the variables of work discipline, training, work motivation, compensation, and job satisfaction jointly influence the performance of Bank Muamalat Yogyakarta employees. Partially, the variables of work discipline and job satisfaction have a significant positive effect on employee performance and the rest are training variables, work motivation, compensation does not affect employee performance. Variable work discipline, training, motivation, compensation and job satisfaction contributed 65.1% to the value of R^2 of 0.651 on the performance of employees, and the remaining 34.9% influenced by other models outside of research.

Keywords: Work Discipline, Training, Work Motivation, Compensation, Job Satisfaction, and Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan apapun bentuk dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi, karena manusia itu sendiri yang menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Untuk itu, perusahaan dituntut agar meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan. Meskipun teknologi masa kini sudah semakin canggih dan berkembang dengan pesat, suatu organisasi tidak akan dapat berjalan tanpa adanya sumber daya manusia. Guna mencapai kondisi yang lebih baik, maka dituntut adanya manajemen terhadap sumber daya manusia yang memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

Begitu pula pada dunia perbankan syariah, sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan. Dengan adanya SDM maka dapat menjadikan bank dapat beroperasi dengan baik dan sesuai dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Seperti yang kita ketahui sampai saat ini kedudukan perbankan syariah belum mampu menyamai kedudukan dan performa perbankan konvensional di Indonesia. Padahal berdasarkan data Otoritas Jasa Keuangan, jumlah nasabah perbankan

syariah di Indonesia terus tumbuh tiap tahun, hingga per Agustus 2018 kemarin sudah mencapai 23,18 juta.¹

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 tidak mungkin kegiatan operasional bank dapat berjalan lancar tanpa adanya campur tangan karyawan. Karyawan di dunia perbankan harus memiliki kinerja yang baik agar bisa melayani kebutuhan konsumen dengan baik sehingga nasabah bisa merasa puas. Sehingga pengembangan SDM merupakan salah satu cara yang dirasa efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk ketertinggalan SDM serta keragaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dan perputaran SDM (Kadarisman, 2017: 6).

Bank Muamalat merupakan salah satu bank syariah di Indonesia yang gencar melakukan pengembangan SDM. Sebagai wujud nyata, Bank Muamalat menggandeng Persatuan Pelajar Indonesia se-Malaysia (PPIM) dan Persatuan Pelajar Indonesia se-Dunia (PPI Dunia). Kerja sama dengan PPI meliputi program magang dan pengembangan sumber daya manusia, termasuk didalamnya penyediaan lowongan kerja bagi lulusan perguruan tinggi mancanegara.²

¹ Diakses pada tanggal 6 Maret 2019 di <https://swa.co.id/swa/trends/bank-muamalat-dan-avrist-garap-bisnis-bancassurance>

² Diakses pada tanggal 7 Maret 2019 di <https://republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/pntq93423/bank-muamalat-gandeng-ppi-kerja-sama-pengembangan-sdm>

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Bangun (2012:231) karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari setandar kerja. Kinerja karyawan pada sebuah perusahaan sangat penting untuk ditingkatkan karena dapat meningkatkan daya saing perusahaan terhadap perusahaan lainnya sehingga keuntungan perusahaan lebih meningkat.

Bank Muamalat sendiri mencatatkan perbaikan signifikan dari sisi kinerja. Salah satunya terlihat dari peningkatan laba bersih sebesar 246,26% secara year on year (yoy) dari Rp 29,96 miliar menjadi Rp 103,74 miliar per Juni 2018. Direktur Utama Bank Muamalat Achmad K. Permana menyebutkan capaian tersebut merupakan rekor perolehan laba bersih tertinggi yang diraih perseroan dalam tiga tahun terakhir. Peningkatan laba bersih tersebut, utamanya ditopang dari laba operasional perseroan yang tumbuh 152,02% yoy dari posisi Rp 61,83 miliar pada Juni 2017 menjadi Rp 155,83 miliar per Juni 2018. Peningkatan ini salah satunya didorong dari penyaluran dana murabahah senilai Rp 838,57 miliar atau tumbuh 33,42% yoy. Pihak perseroan menyebutkan, kinerja di paruh pertama juga membaik seiring dengan likuiditas yang terjaga. Tercermin dari posisi *financing to deposit ratio* (FDR) Juni 2018 tercatat sebesar 84,37%.

Angka tersebut membaik dari periode yang sama tahun sebelumnya sebesar 89%.³

Kinerja perbankan syariah di Indonesia semakin meningkat hingga saat ini. Begitu pula dengan Bank Muamalat, hal ini ditunjukkan oleh Bank Muamalat dengan meraih predikat sebagai bank syariah terbaik di Indonesia dari majalah *Global Finance* pada 13 oktober 2018. Penghargaan yang kedelapan kalinya diraih oleh Bank Muamalat ini menunjukkan reputasi dan kinerja perseroan diakui, bukan hanya skala nasional saja, tetapi juga internasional. Penghargaan tahun ini adalah untuk perusahaan-perusahaan yang dinilai berkontribusi terhadap pertumbuhan pembiayaan syariah. Juga berhasil memenuhi kebutuhan pelanggan mereka yang sesuai dengan prinsip syariah.⁴ Hal ini menunjukkan bahwa, baik karyawan maupun dari pihak bank dalam pengoperasionalnya memiliki tingkat disiplin yang tinggi terhadap aturan-aturan yang ada.

Oleh karena itu, Bank Muamalat selalu berusaha meningkatkan kinerja perusahaannya dengan berbagai cara agar SDM di dalamnya juga mampu meningkatkan kinerja individualnya. Misalnya, bisa melalui penerapan disiplin kerja, pelatihan, motivasi kerja, juga melalui kompensasi, yang diharapkan akan meningkatkan kepuasan karyawan sehingga karyawan dapat semakin memperbaiki kinerja untuk mencapai target dan tujuan dari perusahaan.

³ Diakses pada 25 Mei 2019 di <https://googleweblight.com/i?u=https://keuangan.kontan.co.id/news/laba-naik-246-npf-bank-muamalat-turun-menjadi-165-di-semester-i-2018&hl=en-ID>

⁴ Diakses pada 25 Mei 2019 di <https://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/18/10/14/pgkcf7430-muamalat-bank-syariah-terbaik-versi-global-finance>

Dari beberapa faktor yang sangat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, salah satunya adalah disiplin kerja. Menurut Rivai dan Sagala (2010: 825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja sangat besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya dengan baik dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Selain disiplin kerja yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, pelatihan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan itu sendiri. Menurut Sinambela (2017: 170), pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu dari beberapa kemungkinan untuk memecahkan masalah dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, dan juga efektivitas sistem pelatihan dalam suatu organisasi itu sangat membutuhkan dukungan dan kerjasama dari semua pihak pegawai didalamnya.

Motivasi kerja merupakan bagian terpenting dari kinerja karyawan. Motivasi dapat digunakan untuk mendorong semangat kerja para karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan. Menurut Hasibuan (2003:92) motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Kadarisman (2017: 278), motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Sehingga diharapkan dengan memberikan motivasi yang tepat bisa membantu para pegawai dan organisasi untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Faktor lain yang dirasa mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Menurut Handoko (2013: 155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi yang tepat sesuai dengan keinginan karyawan dan kemampuan perusahaan akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan dan dapat memacu semangat kerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dari waktu ke waktu.

Berbicara mengenai hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka tidak akan jauh-jauh dari kepuasan kerja karyawan, faktor ini sangatlah memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan, seseorang yang puas dalam pekerjaannya pasti akan memiliki motivasi tinggi untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga mereka akan terus menerus

memperbaiki dan meningkatkan kinerja mereka. Menurut Sinambela (2017: 303), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (*eksternal*), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Jeffrey dan Ruliyanto (2017), menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Suwuh (2015), menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Mundakir dan Zainuri (2018) menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang telah dilakukan oleh Anam dan Edy Rahardja (2017), menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian latar belakang di atas didukung dengan fenomena-fenomena dari kinerja bank muamalat, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN, MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK MUAMALAT KANTOR CABANG YOGYAKARTA”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah disiplin kerja, pelatihan, motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan kontribusi kepada perusahaan dalam mengelola kinerja karyawannya.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan motivasi untuk terus belajar dan mempraktekkan ilmu-ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan serta memperluas pengetahuan mengenai dunia kerja khususnya pada sumberdaya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi salah satu referensi untuk perbandingan apabila di masa mendatang dilakukan penelitian di bidang yang sama.

D. Sistematika Pembahasan

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

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan memuat latar belakang masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

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

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

Bab ini memuat gambaran umum PT Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta, gambaran umum responden, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi pengaruh disiplin kerja, pelatihan, motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Yogyakarta, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji-F menyatakan bahwa secara simultan atau secara bersama-sama variabel disiplin kerja, pelatihan, motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta.
2. Hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dari analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai *R adjust square* (R^2) sebesar 0,651. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi dari variabel bebas secara bersama-sama memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap perubahan variabel terikat Y sebesar 65,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

B. 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 PT Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta diharapkan terus meningkatkan disiplin kerja dan juga lebih meningkatkan pelatihan kerja bagi karyawan, meningkatkan motivasi kerja karyawan di lingkungan kerja, juga lebih memperhatikan pemberian kompensasi bagi karyawan agar kinerja karyawan dan perusahaan semakin meningkat.
2. PT Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta diharapkan lebih memperhatikan mengenai bagaimana meningkatkan, menjaga dan mengelola motivasi kerja. Agar pegawai dapat bekerja lebih optimal maka kepala atasan harus dapat memberikan motivasi kepada pegawainya dengan baik. Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu adanya motivasi positif seperti pemberian hadiah, bonus, penghargaan maupun kenaikan pangkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa, diharapkan dapat lebih mengembangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan semoga hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Anoraga, Pandji. (2002). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fraenkel, J. & Wallen, N. 1993. *How to Design and evaluate research in education*. (2nd ed). New york: McGraw-Hill Inc
- Handoko, Hani, T, 2001, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Diterbitkan Oleh BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko Hani T. 2014. "*Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*". Edisi Kedua, PBFY Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M, 2017. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Cetakan keempat.
- Kaswan. 2013. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Luthan, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10 Terjemahan. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. dan A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. 2001. "*Manajemen Sumber daya Manusia*". Jakarta: Salemba 4.

- Mathis, & Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Andi Offset.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, Veitzal, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Cetakan Peratama.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbin, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Edisi 12, Buku 1. Salemba Empat: Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Saydam, Gouzali, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta. Penerbit Djambatan. Cetakan Kedua.
- Sayidiman. 2010. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusi Edisi III*. Jakarta Selatan: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasi)*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Cetakan Pertama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Cetakan Kedua.
- Siregar, Syofian. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Supriyanto, Achmad Sani, dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.

Wibowo, 2015, *Perilaku Dalam Organisasi (Edisi Kedua)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Cetakan Ketiga.

2. Jurnal dan Skripsi

Anam, Khoirul & Edy Rahardja. 2017. Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management. Volume 6, Nomor 4. Halaman 1-11. ISSN 2337-3792*. Universitas Diponegoro.

Dhermawan, A.A Ngurah Bagus. Dkk. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Managemen Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*.

Effendi, Hernita. 2018. *Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan BPRS Harmoni Yogyakarta*. Skripsi: UIN Sunan Kalijaga.

Gardjito, Aldo Herlambang. Dkk. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 13*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang.

Jeffrey, Ignatius & Ruliyanto. 2017. The Effect Of Competence, Training And Work Discipline Towards Employees' Performance (A Case Study At PT. Krakatau Argo Logistics). *International Journal of Business and Management Invention. Volume 6 Issue 7. ISSN 2319 – 8028*. University of MercuBuana. Jakarta.

Kambey, Fendy Levy & Suharmono. 2013. Pengaruh Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Njonja Meneer Semarang). *Diponegoro Journal Of Management. Volume 2, Nomor 3 Halaman 1-10. ISSN 2337-3792*. Universitas Diponegoro.

Lestari, Anis Indah P. 2017. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Kantor Cabang Yogyakarta. Skripsi UIN Sunan Kalijaga.

Mahiroh, Raisa Roshifah. 2016. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana, Motivasi Kerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan,

Budaya Organisasi, dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta. Skripsi: UIN Sunan Kalijaga.

Meiprahastuti, Riana. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Madiun. *Jurnal Equilibrium, Vol. 2, Nomor 2 Juli*. IKIP PGRI Madiun.

Mundakir & Zainuri. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ) Vol. 1 No. 1. ISSN 2623-0690*. Universitas Muria Kudus.

Pakpahan, Edi Saputra, dkk. 2014. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 2, No. 1, Hal. 116-121*. Universitas Brawijaya. Malang.

Sanuddin, Florida D.P. & Widjojo, A.M. Rosa. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *Jurnal MODUS Vol. 25 ISSN 0852-1875*. Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Sari, Oxy Rindiantika & Heru Susilo. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Ptpn X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 64*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang.

Suwuh, Meisy. 2015. The Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee Performance At Bank Sulut Kcp Likupang. *Jurnal EMBA 611 Vol.3. Hal. 611-619. ISSN 2303-1174*. Sam Ratulangi University Manado.

Trianto, Rendy. 2018. Pegaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Sarana Prasarana, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: BRI Syariah KANCA Solo Veteran). Skripsi: UIN Sunan Kalijaga.

3. Lain-lain

<https://swa.co.id/swa/trends/bank-muamalat-dan-avrist-garap-bisnis-bancassurance> diakses pada tanggal 6 Maret 2019 Pukul 09:17

<http://www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat> diakses pada tanggal 6 Maret 2019 Pukul 10:27

<https://republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/pntq93423/bank-muamalat-gandeng-ppi-kerja-sama-pengembangan-sdm> diakses pada tanggal 7 Maret 2019 Pukul 14:37

<https://googleweblight.com/i?u=https://keuangan.kontan.co.id/news/laba-naik-246-npf-bank-muamalat-turun-menjadi-165-di-semes&hl=en-ID> diakses pada tanggal 25 Mei 2019 Pukul 19:47

<https://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/18/10/14/pgkcf7430-muamalat-bank-syariah-terbaik-versi-global-finance> diakses pada tanggal 25 Mei 2019 Pukul 20:27