

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PT.BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA)**



SKRIPSI

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

Oleh:

INGGA ARIFAH SARI UTAMI

NIM: 16820069

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

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

2020

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PT.BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA)**



SKRIPSI

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

Oleh:

INGGA ARIFAH SARI UTAMI

NIM: 16820069

Dosen Pembimbing:

Hasan Al Banna, SEI., M.E

NIP: 19900312 000000 1 301

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-41/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2020

Tugas Akhir dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera)”**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : INGGA ARIFAH SARI UTAMI

Nomor Induk Mahasiswa : 16820069

Telah diujikan pada : Senin, 13 Januari 2020

Nilai Ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR
Ketua Sidang

Hasan Al Banna, SEI.,M.E
NIP. 19900312 000000 1 301

Penguji I

Penguji II

Farid Hidayat, S.H., M.S.I
NIP. 19810726 201503 1 002

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



Yogyakarta, 21 Januari 2020
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dekan
Dr. H. Syarif 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 Ingga Arifah Sari 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 memperbaiki seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Ingga Arifah Sari Utami

NIM : 16820069

Judul Skripsi : "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera 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, 06 Januari 2020
Pembimbing

Hasan Al Banna,SEL.ME
NIP: 199003120000001301

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ingga Arifah Sari Utami

NIM : 16820069

Prodi : Perbankan Syariah


Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya 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 penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 06 Januari 2020
Penyusun,




Ingga Arifah Sari Utami
NIM. 16820069

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

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

Nama : Ingga Arifah Sari Utami

NIM : 16820069

Jurusan : 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 Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)”

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 06 Januari 2020

Yang menyatakan,



Ingga Arifah Sari Utami

NIM.16820069

MOTTO

من جد و جد

“Barang Siapa yang bersungguh-sungguh maka dapatlah ia”

“Hidup ini bagai skripsi, banyak bab dan revisi yang harus dilewati. Tapi, akan selalu berakhir indah bagi yang pantang menyerah”

(Alitt Susanto)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT dan atas dukungan serta doa dari orang-orang
tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua Orang tua tercinta

Bapak Suaeb dan Mama Retno Kumalasari

Yang selalu mendoakan, kasih sayang, pengorbanan yang tidak akan ternilai
harganya untuk anak-anaknya, dan memberikan motivasi serta dukungan yang luar
biasa sampai saat ini

Teruntuk saudara-saudariku tercinta

Anggi Anisa Sari Utami, Rangga Syahreza yang selalu memberikan semangat untuk
segera menyelesaikan skripsi ini.

Teruntuk nenek saya tercinta yang selalu mendoakan disepertiga malamnya,
memberikan motivasi, memberikan sesisih uangnya untuk segera menyelesaikan
skripsi ini

Teruntuk Mbelink Syariah

Aprilia Desi Laraswati dan Selvi Trimulyani yang setia menjadi sahabat terbaik dari
semester 1 hingga saat ini, yang selalu memberikan support

Keluarga besar Perbankan Syariah 2016

Serta teruntuk 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

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
شكرتم لئن	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

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	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>



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, taufiq, dan hidayah Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat beserta salam senantiasa tetap tercurahkan keharibaan Nabi Agung Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang patut kita teladani akhlaqnya sampai datangnya hari kiamat. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau, aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Yudian Wahyudi, M.A, Ph. D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Syafiq Mahmadah Hanafi, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta,
4. Bapak Hasan Al Banna, SEI., M.E selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberi dukungan dari awal proses skripsi sampai tahap akhir skripsi.
5. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu mengarahkan, membimbing penulis selama menempuh

pendidikan, meluangkan waktu, dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pemimpin dan seluruh karyawan PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Bapak Suaeb dan Ibu Retno Kumalasari beserta keluarga atas segala doa restu, dukungan, motivasi, pengorbanan dan kasih sayang serta menjadi keluarga terbaik bagi penulis.
10. Kepada seluruh keluarga besar yang memberikan semangat dan doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
11. Kepada Bima Nadzif Salsabi partner terbaik saya dari 2013 hingga sekarang terimakasih telah menjadi alasan kenapa saya berjuang hingga saat ini, terimakasih selalu ada di segala drama kisah hebat ini.
12. Sahabat penulis “Mbelink Syariah” yaitu Aprilia Desi Laraswati dan Selvi Trimulyani yang berjuang bersama serta selalu memberikan dukungan dan doa kepada penulis.

13. Sahabat penulis Four Yey yang selalu setia mendukung, memotivasi kepada penulis yaitu Arum Nafiatunnisa', Fauziah Herawati Salma, Salma Mufidatul Ummah, wanita wanita terbaik yang dikirim Allah untuk saya wanita berhati emas yang selalu memberikan dukungan, doa, bully-an positif dari kalian sangat bermakna bagi saya.
14. Sahabat penulis "Sujave" partner putih biru hingga sekarang yang selalu memberi semangat dan motivasi dan sindiran yang membuat penulis semakin bersemangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini untuk Tasya Agatha, Herlita Choirunnisa dan Anissa Yumna Affida.
15. Sahabat Penulis "Geng Oenjoeh" partner putih abu abu hingga sekarang wanita wanita cantik baik yang super sibuk tapi selalu memberikan motivasi untuk menyelesaikan tugas akhir ini teruntuk Rina Khoirunnisa, Tirza Dewi Kusumawati, Verannia Apriliani.
16. Segenap teman-teman penulis yang selalu ada untuk penulis dan memberikan doa serta motivasi kepada penulis yaitu Heny Rismawati, Gisti Fairuz Trisha, Devita Nurul Rahmawati, Inga Glaudiny, Lilyan Mahesti, Wigo Anggoro, Risma Saraswati, Santika Amalia, Hainiyah, Galang Semesta, Novea Salma Kusuma, Amalia Ratna, Ujar Karuniansyah, Safina Kamala, Dea Puspitasari, Anggun C, Adyana Chania.
17. Keluarga Besar Perbankan Syariah 2016 khususnya PS B yang telah berbagi suka dan duka dari awal hingga akhir perkuliahan.

18. Keluarga Besar KKN 99 Kelompok 1 Dowakan Srumbung yaitu, Om Fahru, Tante Nazila, Twinny Fina, Arum, Umi Putriiii, Adek Ratih, Bunda Kiki, Zifa, Rendi, Papi Ravi. Terima kasih atas keakraban, kehangatan, kekompakan, suka duka, canda tawanya sampai saat ini.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 13 Desember 2019
Hormat Saya,

Ingga Arifah Sari Utami
NIM: 16820069



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
MOTTO	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vi
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xv
ABSTRAK	1
ABSTRAC	2
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
D. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Kerangka Teori	13
1. Perbankan Syariah.....	13
2. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).....	15
3. Budaya Organisasi.....	17
4. Motivasi.....	22
5. Lingkungan Kerja.....	32
6. Kinerja.....	37
B. Telaah Pustaka.....	43
C. Pengembangan Hipotesis	53
D. Kerangka Teori	60

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	62
A. Jenis dan Sumber Penelitian	62
B. Populasi dan Sampel	62
C. Metode Pengumpulan Data	63
D. Instrumen Penelitian.....	65
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian	64
F. Metode Analisa Data	64
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	72
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	72
B. Analisis Deskriptif Responden.....	74
1. Jenis Kelamin Responden	74
2. Usia Responden.....	75
3. Lama Bekerja Responden.....	76
4. Pendidikan Terakhir Karyawan.....	v
C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	vi
1. Hasil Uji Validitas	vi
2. Hasil Uji Reliabilitas	viii
D. Hasil Uji Asumsi Klasik	80
1. Hasil Uji Normalitas.....	80
2. Hasil Uji Multikolinearitas.....	81
3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	82
E. Analisis Linier Berganda	82
F. Hasil Uji Hipotesis.....	84
1. Uji Koefisien Determinasi R^2	84
2. Hasil Koefisien Determinasi R^2	84
G. Pembahasan Hasil Penelitian	xvii
BAB V PENUTUP.....	xxiii
A. Kesimpulan	94

B.Keterbatasan Penelitian	94
C.Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA.....	96
LAMPIRAN.....	i



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian 60



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Telaah Pustaka	51
Tabel 3.1 Skala Likert	63
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian	65
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	74
Tabel 4.2 Usia Responden	75
Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden	76
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden	77
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	78
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	79
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	80
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	81
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	82
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	82
Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi R^2	84
Tabel 4.12 Hasil Uji t	85
Tabel 4.13 Hasil Uji F	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Terjemahan Ayat Al-Qur'an.....	i
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	ii
Lampiran 3 Data Jawaban Kuesioner Responden.....	vii
Lampiran 4 Output Hasil Uji SPSS 25.00.....	xiv
Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian	xxii
Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup	xxiii



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 32 orang karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga semua populasi digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah teknik regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kinerja karyawan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAC

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, work environment and organizational culture on the performance of employees of PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera. The dependent variable in this study is employee performance. While the independent variables in this study work motivation, work environment and organizational culture. The population and samples used were 32 employees. The sampling method used is saturated sampling, so that all populations are used as samples. Data collection is done through questionnaires and interviews. The analytical tool used is multiple linear regression techniques. The results of the study state that working environment and organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. While the motivation does not have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *employee performance, work environment, work motivation and organizational culture*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan syariah merupakan bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah. Di Indonesia, regulasi mengenai bank syariah tertuang dalam UU No.21 Tahun 2008. Menurut jenisnya bank syariah terdiri atas Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)¹.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah Bank Syariah yang kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran (Soemitra 2009). Keunggulan yang diberikan oleh BPRS tidak hanya berupa produk, tetapi BPRS memberikan kualitas dan mutu yang tercermin dari kinerja karyawan, hal ini tercermin bahwa pertumbuhan jumlah BPRS di Indonesia mengalami peningkatan dari tahun ke tahun yang dirasa dapat memenuhi kebutuhan umat muslim yang memiliki pertimbangan kehalalannya. Seperti yang terjadi di Daerah Istimewa Yogyakarta, menurut statistik perbankan syariah Agustus 2019 jumlah BPRS di Daerah Istimewa Yogyakarta terdapat 12 kantor Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)

¹ Undang-Undang Nomer 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah

meliputi wilayah kota dan kabupaten seperti Yogyakarta, Sleman dan Bantul². Berikut tabel jumlah BPRS di Indonesia

Tabel 1.1 Jumlah BPRS di Indonesia

Tahun	Jumlah
2015	163
2016	166
2017	167
2018	168

Sumber: www.ojk.go.id

Berdasarkan tabel tersebut, data jumlah BPRS di Indonesia dari tahun 2015 sampai dengan 2018 mengalami peningkatan. Dengan adanya peningkatan jumlah BPRS tersebut, tentunya persaingan yang dilakukan antar bank syariah sangat kompetitif. Hal ini menjadikan setiap bank syariah harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, agar mampu bersaing dengan bank syariah lain.

Salah satunya adalah BPRS Madina Mandiri Sejahtera atau biasa disebut dengan Bannk Madina Syariah. BPRS Madina Syariah merupakan lembaga keuangan syariah yang berdiri pada tanggal 03 Desember 2007.

BPRS Madina Syariah mendapat banyak penghargaan salah satunya yang bisa menjadi nilai lebih yaitu penghargaan dari INFOBANK AWARD

²<https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Documents/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Agustus-2019/SPS%20Agustus%202019.pdf> diakses pada tanggal 28/10/2019 pada pukul 19:45

pada tahun 2011,2012 dan 2017 atas kinerja keuangan yang sangat bagus dengan kategori aset Rp.50 Milyar. Aset yang dimiliki BPRS Madina Mandiri Sejahtera dari tahun 2007-2012 terus mengalami peningkatan. Meskipun pada tahun 2013 mengalami penurunan sebesar 6 Milyar, tetapi pada tahun 2014-2018 aset yang dimiliki BPRS Madina Mandiri Sejahtera mengalami peningkatan kembali. Hal ini terbukti pada tabel berikut ini.

Tabel 1.2
Jumlah Aset BPRS Madina Mandiri Sejahtera

No	Tahun	Jumlah Aset
1	2014	Rp 32.241.060.000
2	2015	Rp 41.438.118.000
3	2016	Rp 52.466.508.164
4	2017	Rp 70.410.743,766
5	2018	Rp 73.951.249.726

Peningkatan jumlah aset di atas dari tahun 2014-2018 menunjukkan bahwa karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera memiliki pencapaian kerja yang baik. Artinya sumber daya manusia yang dimiliki mampu bersaing dengan sumber daya manusia yang ada di bank syariah lainnya. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik tersebut, maka diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui factor apa saja yang menyebabkan hal tersebut bisa terjadi sehingga manajemen dapat mengambil keputusan untuk dapat mempertahankan factor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Di era globalisasi saat ini, tingkat persaingan antar perusahaan sangat ketat. Perusahaan harus mampu mempertahankan eksistensinya agar

tidak tertinggal dari perusahaan lain. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik dan profesional, akan menciptakan kualitas kerja yang mampu memenuhi kebutuhan perusahaan dan memberikan sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif.

Oleh sebab itu, perusahaan harus sadar akan pentingnya karyawan bagi sebuah perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya, Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja yang optimal. Untuk menghasilkan kinerja kerja yang optimal, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam mengelola sebuah perusahaan (Nugroho 2018).

Masalah utama dari sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Kurniawati,2019).

Menurut (Kasmir,2016) yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor motivasi, faktor lingkungan kerja, faktor budaya organisasi, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Sedangkan menurut (Mangkunegara 2015) yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor kemampuan dan faktor

motivasi. Namun menurut (Sutrisno,2016) yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor efektivitas dan efisiensi, faktor otoritas dan tanggung jawab,disiplin,inisiatif. Menurut (Riani 2011) menyatakan bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan, kepribadian, minat kerja, kejelasan, tingkat motivasi pekerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya faktor motivasi. (Hasibuan:2011,143) menyatakan motivasi adalah suatu keadilan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Rumpak 2014) dengan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh (Victor and Jelita 2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Bagi seorang pemimpin dan manajer, lingkungan kerja itu harus sangat diperhatikan dalam suatu organisasi.

(Sedarmayanti,2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan atasan ataupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Susetyo et al,2014) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Faiqoh,2014) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian (Helmy,2019) dengan hasil lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja dan motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Dalam organisasi atau perusahaan tentunya mempunyai kepribadian, dan kepribadian tersebut merupakan sebuah organisasi. Menurut (Robbins Stephen P,2010) budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai,prinsip,tradisi. Dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota organisasi termasuk anggota baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji,

berpikir, dan merasakan masalah yang dihadapi. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Warsito,2009) bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global (Tampi 2014).

(Fachreza & Musnadi,2014) dalam penelitiannya menghasilkan variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Aceh Syariah. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maramis,2013) bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt.Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh (Hasan,2018) bahwa variable budaya organisasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan atau organisasi secara umum.

Perhatian yang begitu besar terhadap masalah kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada para kinerja karyawan. Sejauh mana karyawan tersebut mampu dan mau bekerja keras, kreatif, inovatif, loyal, disiplin, jujur dan bertanggung jawab akan menentukan prestasi organisasi. Oleh karena itu untuk mengetahui sejauh mana kinerja para karyawan, pimpinan organisasi perlu mengetahui bagaimana sikap dan perilaku karyawannya. Karena sikap akan mencerminkan perilaku seseorang. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul ***“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera).***

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti secara empiris mengenai pengaruh pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera

3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan, diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a. Manfaat bagi pembaca

Sebagai bahan referensi untuk penelitian yang akan datang dan sebagai bahan untuk menambah khasanah pustaka.

b. Manfaat bagi penelitian lebih lanjut

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian tentang sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan pengalaman berharga yang dapat menambah wawasan pengetahuan, memberikan gambaran tentang aplikasi ilmu teori yang penulis peroleh di bangku kuliah dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan terutama yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

b. Bagi perusahaan

Dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan terutama pada pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

c. Bagi institusi pendidikan

Memperoleh masukan tentang manfaat pengguna mengenai kualifikasi sarjana yang dibutuhkan di dunia pekerjaan dalam rangka peningkatan mutu lulusannya sebagai alat evaluasi terhadap kurikulum yang digunakan.

D. Sistematika Pembahasan

Secara garis besar, sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum dari penelitian ini, pada bab ini menggambarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika dari penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang landasan teori yakni mengenai teori kinerja, rotasi kerja, stres kerja, insentif, dan kepuasan kerja. Teori yang digunakan pada bab ini berasal dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, skripsi, dan juga internet. Selain itu pada bab ini juga terdapat kerangka berpikir, tinjauan pustaka yang dijadikan acuan dan pembeda dari penelitian

terdahulu dan hipotesis yang merupakan dugaan sementara terhadap penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metodologi penelitian. Bab ini menjelaskan tentang jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, dan teknik analisis data

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian berupa karakteristik pembahasan, pengujian instrumen penelitian, uji asumsi, analisis deskriptif, dan analisis hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir yang memuat kesimpulan, sekaligus jawaban dari pokok masalah yang diangkat dalam penelitian serta terdapat keterbatasan yang ada dalam penelitian ini dan ditutup dengan saran-saran yang ditujukan kepada peneliti yang berkepentingan dan pada pihak PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan di BPRS

Madina Mandiri Sejahtera maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Hal ini menyatakan bahwa H1 dalam penelitian ini **ditolak**.
- b. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Hal ini menyatakan bahwa H2 dalam penelitian ini **diterima**.
- c. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Hal ini menyatakan bahwa H3 dalam penelitian ini **diterima**.
- d. Variabel motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Hal ini menyatakan bahwa H4 dalam penelitian ini **diterima**.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dirancang dan dilaksanakan sebaik – baiknya akan tetapi terdapat keterbatasan yaitu :

- a. Penelitian ini hanya menggunakan variabel motivasi kerja, lingkungan

kerja, dan budaya organisasi untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak meneliti secara keseluruhan semua aspek – aspek yang memiliki hubungannya terhadap kinerja karyawan

- b. Penelitian ini hanya menggunakan kuisioner yang diberikan kepada salah satu karyawan (Customer Service) untuk disebarakan, tidak dibagikan secara langsung oleh peneliti. Termasuk tidak adanya wawancara dan observasi.

C. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah dikemukakan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran – saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi pihak – pihak terkait atas hasil penelitian ini. Maka saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan perlu untuk meningkatkan lagi motivasi kerja karyawan. Sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka. Walaupun dalam penelitian ini motivasi tidak mempengaruhi tinggi atau rendahnya tingkat kinerja karyawan.
2. Saran untuk penelitian selanjutnya: bagi peneliti yang akan meneliti dengan variabel yang sama, diharapkan dapat menambah variabel independennya, agar dengan semakin banyaknya variabel independen dapat memberikan manfaat yang lebih luas bagi peningkatan kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, Vicky. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Surakarta." Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ariefandi, Helmy. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera) SKRIPSI." UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA.
- Ar-Rifa'i, M. N. (1999). *Kemudahan dari Allah: Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Ar-Rifa'i, M. N. (2000). *Kemudahan dari Allah: Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Bahrum, Syazhashahputra and Ingrid Wahyuni Sinaga. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun) Batam State Polytechnics Program Studi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Bata." *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 3(2):135-41.
- Dalimunthe, Asfar Halim. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." UNIVERSITAS SUMATERA UTARA MEDAN.
- Edy, Wibowo. 2005. *Mengapa Memilih Bank Syariah?* Bogor: Ghalia Indonesia.
- Emil, Muhammad. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi." *Jurnal Manajemen Dan Sains (JMAS)* 3(1):84-93.
- Fachreza, Said Musnadi, M. Shabr. Abd Majid. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh." *Jurnal Magister Manajemen* V(1):42-56.

- Faiqoh, Zulia Maharatun. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk KC Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya* 15(2):1–5.
- Farida Hasan, Andi Sularso, Handriyono. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Di Fakultas Ekonomi Universitas Jember." *JURNAL RELASI STIE MANDALA JEMBER* 24:701–29.
- Fauziah, Alliyah. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang." UIN Raden Fatah Palembang.
- Gani, Nuraeni. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Di FEBI UIN Alauddin Makassar." *Jurnal ASSETS* 8(3):125–41.
- Hafizah. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bni Syariah Cabang Mataram." UIN MATARAM.
- Harahap, Ikhwanuddin. 2016. "Peranan Perbankan Syariah Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat." *Jurnal Ekonomi* 2(1):112–26.
- Hartatik, IndahPuji. 2014. *Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu. 2011. "Manajemen Sumber Dan Daya Manusia Edisi Revisi." P. 143 in. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasyim, Linda Tamim Umairoh. 2016. "Peran Perbankan Syariah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Sektor Riil Di Indonesia." *AKRUAL: Jurnal Akuntansi* 8(1):11–27.
- Hersona, Sonny and Iwan Sidharta. 2017. "Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 15(3):528–37.
- Ilyas, Rahmat. 2016. "Manusia Sebagai Khalifah." *Mawa'izh* 1(7):169–95.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kawiana, I. Gede Putu. 2018. "The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards Employee Performance." *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences* 5(3):35–45.
- Keumala Hayati, Indra Caniago. 2012. "The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance." *Procedia - Social and Behavioral*

- Sciences* 65(ICIBSoS 2012):204.
- Mandey, Silvy and Patricia Sahanggamu. 2014. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 2(4):514–23.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Maramis, Enrico. 2013. "Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero)." *Jurnal EMBA* 1(4):955–64.
- Marimin Agus. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesai Cabang Surakarta*. Jurnal Muqtasid. Vol 2, No 1.
- Maryani. 2016. "Motivasi Dalam Perspektif Islam." *Pendidikan Dan Hukum Islam* 10(2).
- Neni Triastuti, Fahmi Sulaiman, Arta Pratama. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Tryunda Jaya." *Jurnal Bisnis Administrasi* 07(01):50–57.
- Nugroho, Erika Fatimah. 2018. "Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Rahmawanti, Nela Pima. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 8(2):1
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal, Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins Stephen P, Coulter Mary. 2010. *Management*. 10th ed. Jakarta: Erlangga.
- Rumpak, Aristarkus Didimus. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute." Institut Bisnis dan Multimedia Asmi Jakarta.
- Sari, Rahmila, Mahlia Muis, and Nurdjannah Hamid. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar." *Jurnal Analisis* 1(1):87–93.

- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Sholahuddin, Lukman Hakim dan Muhamad. 2008. *Lembaga Ekonomi Dan Keuangan Syariah Kontemporer*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Soemitra, Andri. 2009. *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Kencana.
- Sondang, Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bina Aksara.
- Sudarsono, Heri. 2012. *Bank Dan Lembaga Keuangan Syariah: Deskripsi Dan Ilustrasi*. Yogyakarta: Ekosoria.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarauw, Jacky, Agus Soegoto, and Fimce Masambe. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 3(3):939–49.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuisisioner, Dan Analisis Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Susetyo et al. 2014. "Strategi Dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* 1(1):83–93.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke. Jakarta: Kencana.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)." *Jurnal "Acta Diurna" Volume III, No.4, III(4):1–20*.
- Tampubolon, Manahan P. 2012. *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Walangitan, Mac, S. Mandey, and Christy Tulandi. 2015. "The Effect of Job Characteristic, Welfare and Work Environment To Employee Performance At Pt. Federal International Finance Manado." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 3(2):476–86.
- Wardhana, Ridhwan. 2019. "Pendidikan Islam Berwawasan Lingkungan Hidup Pada Madrasah Ibtidaiyah Di Bone Sulawesi Selatan." *Jurnal Mudarrisuna* 9(1):77–96.
- Warsito, Bambang. 2009. "Kerja Terhadap Organizational Citizenship." *Jurnal Ekonomi Modernisasi* 4(2):83–96.

Wilson, Bangun. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA