

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (STUDI
KASUS PADA BANK BTN SYARIAH YOGYAKARTA)**



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

OLEH:

REZA ARDIAN

NIM: 17108020001

DOSEN PEMBIMBING:

FARID HIDAYAT, S.H., M.S.I.

NIP: 19810726 201503 1 002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FEBRUARI 2022**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat: Jl. Marsda Adisucipto, Telp (274) 589621, 512474,
Fax.(274) 586117E-mail: febi@uin-suka.ac.id Yogyakarta

55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Reza Ardian Kepada

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 : Reza Ardian

NIM :17108020001

Judul Skripsi :Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah 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 munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 25 Msret 2022
Pembimbing

Farid Hidayat, S.H., M.S.I
NIP: 19810726201503 1
002

SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR



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-589/Un.02/DEB/PP.00.9/05/2022

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK BTN SYARIAH YOGYAKARTA)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : REZA ARDIAN
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020001
Telah diujikan pada : Selasa, 19 April 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Furid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 6295aa42062b



Penguji I

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

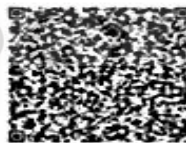
Valid ID: 6295061248401



Penguji II

Jauhar Faradis, S.H., MA.
SIGNED

Valid ID: 6295a4b6164a



Yogyakarta, 19 April 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6295de3721c89

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Reza Ardian

NIM : 17108020001

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja karyawan (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah Yogyakarta)" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun Salinan dari orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dengan bodynote atau daftar Pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 21 Februari 2022

Penyusun

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Reza Ardian

17108020001

MOTTO

Tak perlu khawatir akan bagaimana alur cerita pada jalan ini, perankan saja, Tuhan ialah sebaik-baiknya sturadara

(Reza Ardian)

"Bila kau cemas dan gelisah akan sesuatu, masuklah ke dalamnya sebab ketakutan menghadapinya lebih mengganggu daripada sesuatu yang kau takuti sendiri."

(Ali Bin Abi Thalib)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah , saya persembahkan Skripsi ini:

Allah SWT

Berkat Rahmat, Rezeki dan Karunianya

Orang Tua

Sofyan.T dan Siti Hajar

Terima kasih telah mendidik saya sejak lahir serta mengajari saya tentang agama, arti sebuah kehidupan, akhlak yang mulia serta hidup mandiri. Terima kasih juga atas doa yang dikirimkan dan surga berada dibawah telapak kakimu.

Saudara-saudariku

Siti Sephia, M.Malikus saleh, dan Fakhrozi

Segala doa serta dukungan kalian yang membuat saya menjadi bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga kita bisa membanggakan kedua orang tua dan keluarga besar kelak.

Teman-temanku

Suka dan duka berada di perantauan memang memberikan cerita tersendiri.

Bersama kalian aku menjadi seseorang yang kuat dan nyaman berada di perantauan. Terima kasih dan semangat mencapai cita-cita.

Almamaterku

Terima kasih atas ilmu yang telah diberikan semoga kalian selalu dalam lindungan Allah SWT.

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq, hidayah, dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah Yogyakarta)”**. Sholawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan seluruh ummatnya.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata I Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penyusun ingin menyampaikan terimakasih yang dalam kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, pihak-pihak tersebut adalah:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, M.H, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Kedua orang tua saya bapak Sofyan.T dan ibu Siti Hajar yang telah memberikan semuanya.semoga kalian selalu diberikan kesehatan dan umur yang panjang sehingga dapat melihat anaknya sukses.

4. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.A, selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Bapak Joko Setyono, SE.,M.SI, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan memberikan arahan penulis dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
6. Bapak Farid Hidayat, S.H.,M.S.I, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa sabar membimbing, serta mengarahkan dalam melakukan penulisan skripsi.
7. Seluruh Dosen, Pegawai serta Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu serta pengalaman yang sangat berarti.
8. Pimpinan Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Yogyakarta beserta seluruh karyawan yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
9. Kepada ibu hana yang telah membantu proses penelitian dan membagikan kuesioner di Bank BTN Syariah Yogyakarta
10. Saudara dan saudari saya, siti, saleh, uji yang selalu mendoakan dan menjadi penyemangat setiap saat. Semoga kita semua bisa memberikan yang terbaik untuk kedua orang tua kita.
11. Kepada diri saya sendiri karna telah berjuang dari awal sampai akhir.
12. Sahabat – sahabat perantauan IPRY-Kom Inhil Yogyakarta angkatan 2017. Agung Setiabudi, Akmal Azaki, Alfatah Hidayat, dan azwin.

Terimakasih atas cerita selama kurang lebih 5 tahun di Daerah Istimewa Yogyakarta.

13. Kepada Eva Kartalina Adella yang selalu memberikan semangat dan menasehati, serta banyak membantu juga
14. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian tugas akhir serta dalam menempuh studi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Semoga segala bentuk kebaikan mendapatkan balasan dari Allah SWT.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 16 Maret 2022



Reza Ardian
17108020001

DAFTAR ISI

| | |
|-----------------------------------|-----|
| HALAMAN JUDUL | |
| SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI | ii |
| SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR..... | iii |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN | iv |
| MOTTO..... | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL..... | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| ABSTRAK | xii |
| BAB I..... | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar belakang..... | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 6 |
| C. Tujuan penelitian..... | 7 |
| D. Manfaat Penelitian | 7 |
| E. Sistematika Penulisan..... | 8 |
| BAB V..... | 72 |
| KESIMPULAN DAN SARAN | 72 |
| A. KESIMPULAN..... | 72 |
| B. SARAN | 72 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 74 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|---|
| Tabel 1. 1 Pertumbuhan Aset Bank BTN Syariah | 2 |
|--|---|



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan studi kasus pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah. Penelitian ini bersifat kuantitatif, data diperoleh dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program IBM SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Yogyakarta, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Yogyakarta dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Yogyakarta.

Kata Kunci : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, work environment, and organizational culture on employee work motivation in a case study at the Syariah State Savings Bank (BTN). This study is quantitative, the data obtained in this study through the distribution of questionnaires. The data analysis method used multiple linear regression analysis using the IBM SPSS version 21 program. The results showed that compensation had a positive and significant effect on the work motivation of the employees of the Yogyakarta Sharia State Savings Bank (BTN), the work environment had a positive and significant effect on the work motivation of the Savings Bank employees. State (BTN) Syariah Yogyakarta and organizational culture have a positive and significant effect on the work motivation of the State Savings Bank (BTN) Syariah Yogyakarta.

Keywords: Compensation, Work Environment, and Organizational Culture on Employee Work Motivation.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Perbankan Syariah mencakup semua aspek perbankan Syariah dan entitas Syariah, termasuk lembaga keuangan, kegiatan bisnis, serta sistem dan proses bisnis.¹ Dengan kata lain, bank syariah bisa diartikan sebagai lembaga keuangan yang usaha pokok dan dalam operasinya disesuaikan dengan prinsip syariah islam.

Pada tanggal 15 Desember 2004, BI mengirim surat persetujuan No. 6/1350/DPbs mengenai prinsip KCS (Kantor Cabang Syariah) Bank Tabungan Negara (BTN). Maka pada tanggal inilah yang diperingati secara resmi sebagai hari lahirnya BTN (Bank Tabungan Negara) Syariah. Pada tanggal 14 Februari 2005 yang secara sinergis dibukalah KCS Jakarta melalui persetujuan dari BI dan Direksi PT. Bank Tabungan Negara. Kemudian, diikuti pada tanggal 25 Februari 2005 dibukanya KCS Bandung, 17 Maret 2005 KCS Surabaya dan secara berturut-turut pada tanggal 4 dan 11 April 2005 dibuka KCS Yogyakarta dan KCS Makassar.

Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah merupakan bagian dari bank milik negara yang memiliki fungsi dalam menghimpun dana dari masyarakat melalui produk tabungan atau deposito yang mengembalikannya dari sektor yang riil ke berbagai KPR dan mengintermdiasi dalam pembiayaan universal, modal kerja dan investasi².

¹ Pasal 1UU Republik Indonesia No.21 tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah

² <http://www.btm.co.id>

Tingkat kesehatan bank merupakan hasil penilaian kualitatif atas berbagai aspek yang berpengaruh terhadap kondisi atau kinerja suatu bank melalui penilaian faktor permodalan, kualitas aset, manajemen, rentabilitas, likuiditas, dan sensitivitas terhadap risiko pasar, dari banyak aspek yang mempengaruhi kondisi kinerja suatu bank, maka ditetapkanlah ROA (Return On Asset). Return On Assets (ROA) yang selalu meningkat disetiap tahunnya mencirikan kesehatan suatu bank.

Tabel 1. 1 Pertumbuhan Aset Bank BTN Syariah

| Tahun | Return on Assets (RoA) |
|-------|------------------------|
| 2015 | 2,14% |
| 2016 | 2,54% |
| 2017 | 2.46% |
| 2018 | 0.89% |
| 2019 | 0.83% |
| 2020 | 0.41% |

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

Berdasarkan tabel 1.1 rasio keuangan yang dihitung dari *Return on Assets* (RoA) Bank BTN Syariah dari tahun 2015-2020 mengalami pergerakan yang fluktuatif. Return On Asset (RoA) dimulai pada 2,41 persen pada 2015 dan meningkat menjadi 2,54 persen pada 2016. Namun, pada 2017, nilai Return On Asset (RoA) turun menjadi 2,46 persen, dan pada 2018, jatuh menjadi 0,89 persen. Demikian pula pada tahun 2019, angka tersebut turun menjadi 0,83 persen, dan pada tahun 2020 turun lebih jauh lagi menjadi 0,41 persen. Namun dewasa ini masih banyak terdapat masalah pada Return On Asset (ROA) pada bank-bank syariah di Indonesia

khususnya dan salah satunya di Bank BTN Syariah. Hal tersebut cukup menarik perhatian untuk diteliti, dimana BTN Syariah ini diharapkan dapat memberikan pertumbuhan yang terus membaik dari tahun ke tahun walaupun dalam hal ini hanya dilihat dari sisi aset, serta memberikan keuntungan yang besar bagi PT Bank Tabungan Negara sebagai BUMN dan dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi pendapatan negara.

Hasil peningkatan potensi SDM yang efektif dapat dicapai dengan memotivasi karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan benar dan bersemangat. Motivasi merupakan tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Motivasi perlu dilakukan dalam organisasi, dan jika semua kegiatan dan tugas berlandaskan oleh motivasi yang tinggi, maka kinerjanya juga akan tinggi dan begitu pula sebaliknya (Dr. Tanjung, H., 2015). Dalam mencapai kinerja yang baik tersebut ada berbagai cara yang dilakukan oleh Bank BTN Syariah, seperti memberikan kompensasi kepada karyawan, lingkungan yang nyaman dan aman, serta budaya organisasi yang baik, sehingga fokus motivasi penelitian ini adalah pada motivasi ekstrinsik.

Menurut Swasto (2011) Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan bagi karyawan sebagai kontribusi terhadap organisasi atau perusahaan. Kompensasi finansial langsung meliputi pendapatan yang diterima dalam bentuk gaji, upah, dan insentif, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung meliputi kompensasi yang diterima dalam bentuk opsi saham. Manfaat apa pun yang tidak termasuk dalam kompensasi

langsung disebut sebagai kompensasi finansial tidak langsung. Imbalan yang diberikan selain dalam bentuk uang merupakan kompensasi non-finansial. (Haryani Sagita Sukma, Djamhur Hamid 2015).

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan acuan khusus yaitu budaya organisasi. Menurut Sulaksono (2015), budaya organisasi adalah sistem pengertian bersama yang diadopsi oleh anggota untuk membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. Adanya budaya organisasi dapat dirasakan melalui perilaku anggota dalam organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya yang mengatur dan memandu pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam beberapa hal, budaya organisasi yang berkembang dengan baik akan mampu memberikan pengembangan organisasi yang unggul.

Dalam penelitian Sujarwanto (2016), Bank BTN Yogyakarta perlu menegaskan kepatuhan terhadap peraturan kepegawaian ke arah perilaku, sehingga pegawai melakukan perilaku terbaiknya dan potensi terbaik pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Gibson (1995) memperkuat ide ini dengan "mendorong" atau mendorong kita untuk berperilaku dengan cara tertentu. Inilah yang memotivasi seseorang untuk maju.

Penelitian dilakukan karena terdapat perbedaan pada hasil penelitian

dari para peneliti sebelumnya. Seperti penelitian yang dilakukan para akademisi, penelitian yang dilakukan oleh Haryani.S.S, Hamid Djamhur, Suilo.H (2015) bahwa Variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh koefisien korelasi antara kompensasi finansial (langsung) dan kompensasi non finansial (tidak langsung) dan kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang. Sedangkan penelitian Juliningrum & Sudiro (2014) menyatakan bahwa variabel kompensasi (X1) atau pemberian gaji, insentif, dan bonus, tunjangan, asuransi, dan rekreasi yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi kerja dan kinerja (Y) karyawan masih belum bisa berpengaruh secara signifikan. Hal tersebut dikarenakan pegawai PTIHK UB masih membutuhkan pengakuan diri sebagai pegawai dan status menjadi pegawai.

Kemudian penelitian Prakoso & Ruhana (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y) karyawan. Dalam artian, lingkungan kerja yang baik, mampu memberikan motivasi kerja pada karyawan. Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y2). Dalam artian, semakin baik respon karyawan terhadap tempatnya bekerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. sedangkan Aprillia (2015) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Penjajar et al., (2005) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.506%

Akan tetapi, pada penelitian Nurhalim et al., (2015) menunjukkan bahwa pada perusahaan Bank Indonesia Cabang Jember, budaya organisasi dan organizational citizenship behavior berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karena adanya kesenjangan penelitian tersebut, ada perbedaan antara satu penelitian dan yang lain, dan kesamaan pengaruh variabel independen dan dependen. Perbedaan yang muncul mungkin karena perbedaan ukuran dan karakteristik sampel, lama penelitian, subjek penelitian, dan metode penelitian. Hal ini menimbulkan gap yang perlu dikaji ulang, apakah penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dengan hasil yang sama, atau mengubah penelitian sebelumnya yang saling bertentangan. Berdasarkan hal di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah Yogyakarta)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan maka rumusan masalah pada penelitian ini dapat dirangkum menjadi berikut:

- a. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Yogyakarta?
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Yogyakarta?
- c. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja

karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Yogyakarta?

C. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Yogyakarta. Serta mengetahui kontribusi lingkungan kerja organisasi dan budaya organisasi dalam memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan.

b. Manfaat praktis

a. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh Bank sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja insan BTN Syariah Yogyakarta dan sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan mengenai motivasi kerja di BTN Syariah.

b. Bagi peneliti, bermanfaat untuk meningkatkan pengetahuan dalam mengetahui Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

c. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan partisipasinya dalam aktivasi perbankan dan menjadi sarana sosialisasi kepada masyarakat untuk mengevaluasi kegiatan yang telah dilakukan

serta mengembangkan peran dan prospeknya dalam berkontribusi dalam penyelesaian permasalahan ekonomi kerakyatan maupun permasalahan internal bank.

E. Sistematika Penulisan

Skripsi ini penulisannya dibagi menjadi lima. Bab pertama merupakan pendahuluan, yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistem penelitian. Dalam Bab pertama menjelaskan alasan dari pemilihan masalah, beserta pembentukannya dan batasan masalah, untuk memahami masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini perlu dipecahkan, agar penelitian ini dapat memperoleh arah yang jelas sehingga tidak menyebar kemana-mana.

selanjutnya adalah Bab kedua, tinjauan pustaka, menjelaskan landasan teori, kerangka berpikir, penelitian sebelumnya, dan hipotesis penelitian yang digunakan untuk mendukung proses penelitian ini. Landasan teori tersebut terlebih dahulu menjelaskan konsep kompensasi, tujuan dan fungsi kompensasi, pengertian lingkungan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, indikator lingkungan kerja, pemahaman budaya organisasi, faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, indikator budaya organisasi, Kemudian memahami motivasi kerja, Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (*Maslow's Need Hierarchy Theory*), Indikator Motivasi Kerja.

Selain itu, bab ketiga metode penelitian, yang memuat aspek-aspek dan orientasi penelitian, yang terdiri dari jenis data, sumber data, dan teknik

pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, perangkat penelitian, pengujian perangkat penelitian yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data menggunakan Analisis Deskriptif.

Bab empat yaitu hasil penelitian dan pembahasan tentang kondisi objek ditempat penelitian, gambaran motivasi kerja karyawan di Bank BTN Syariah Yogyakarta, serta pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja pada karyawan Bank BTN Syariah Yogyakarta

Bab lima kesimpulan dan saran dari hasil yang didapatkan saat penelitian yang mungkin berguna bagi penelitian selanjutnya.

Bagian terakhir yaitu daftar Pustaka sebagai referensi yang memperkuat dalam penelitian ini dan didukung dengan adanya lampiran - lampiran yang tercantum.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Menurut data yang telah diperoleh serta telah dianalisis berdasarkan jawaban hasil kuisioner dari 33 responden karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Yogyakarta menggunakan regresi linear berganda dengan IBM SPSS versi 21 dapat disimpulkan bahwa :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Yogyakarta.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Yogyakarta
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Yogyakarta.

B. SARAN

Dari kesimpulan dan hasil pengolahan data yang dilakukan, masukan atau saran ditambahkan untuk membangun dan memberikan perubahan yang lebih baik di masa yang akan datang., yaitu:

1. Bagi perusahaan

Perusahaan dan organisasi dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi untuk mendapatkan dan meningkatkan kembali motivasi

kerja karyawan melalui pemberian kompensasi, fasilitas lingkungan kerja yang nyaman, dan budaya organisasi yang lebih baik.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan berbagai variabel dan populasi yang jauh berbeda dan berada dalam ruang lingkup penelitian ini. Ini akan memungkinkan penelitian yang akan diteliti untuk menjadi lebih luas, lebih baik, dan dapat beradaptasi dengan isu-isu terbaru. Serta menjadikan penelitian ini menjadi sempurna.



DAFTAR PUSTAKA

- Agusta Leonardo, Sutanto. M.E.(2013) PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV HARAGON SURABAYA. *Jurnal AGORA* Vol. 1, No. 3, 1-9 E-mail: Leonardo_09034@yahoo.com
- Alhusain Ahmad, S., 2021, Bank Syariah Indonesia : Tantangan Dan Strategi Dalam Mendorong PerEkonomian Nasional, *Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI*, Jakarta Pusat, Vol. XIII, NO. 3/1 **Hal : 19-24**
- Alfarez Fajar Sandhria, K. R. dan H. N. U. (2016). (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Perser) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 63–71.
- Aprillia, V. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomulti Plasindo Di Kota Semarang. *E-Journal*, 1–12.
- DEWI, S. K., & FRIANTO, A. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sari. 1.*
- Dr. Tanjung, H., 2015, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 15, No. 01 **Hal 27-36.** ISSN:1693-7691(Print) <http://jurnal.umsu.ac.id>
- Ghozali. I. (2011). *Aplikasi Analisis Multi variate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Bandung: Badan Penerbit-Undip.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1995, *Organization* (terjemahan: Nunuk Adiarni), Binarupa Aksara, Jakarta
- Hariandja, Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Parayangan.
- Haryani Sagita Sukma, Djamhur Hamid, H. S. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- Hayati, Salwa., Aziz, Nazir., Adam, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aktivis Pada Lembaga Swadaya Masyarakat Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 1–22.
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2014). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi,

- terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 655–676.
- Kartono, K. (1994). Psikologi untuk Manajemen, Perusahaan dan Industri. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Koesmono, H. T. (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 Dan Kewirausahaan*, 7(2), 171–188. <https://doi.org/10.9744/jmk.7.2.pp.171-188>
- Liliyana, H.N.Utin, Zain. D. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motiasi kerja, Komitmen, Kinerja Karyawan di SMAN 9 Pontianak. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 9(2), 491-499.
- Mariam, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero). *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*.
- Martoyo, S. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia – Jilid 2. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Nela Pima Rahmawanti, Swasto, B., & Prasetya, A. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Nurhalim, F., Tobing, D. S. K., & Sudarsih. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember. *Jurnal Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), 1–4.
- Prakoso, R. E. S. A., & Ruhana, I. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 14(2), 844-29.
- Rahmawati, dkk. (2016). Bisnis Usaha Mikro Kecil dan Menengah (Akuntansi Kewirausahaan dan Manajemen Pemasaran). Ekuilibra.
- Resi Yudhaningsih. (2011). Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi. *Ragam Jurnal Pengembangan Humaniora*, 11(1), 40–50.
- Rezita, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 1–15.
- Simamora, H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III. Yogyakarta:

STIE YKPN.

Sedarmayanti. 2010. Pengembangan Kepribadian Pegawai. Bandung: CV Mandar Maju.

Sedarmayanti. 2001. Sumber daya Manusia & Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

SUJARWANTO. (2016). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BTN YOGYAKARTA*. 14–16.

Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish.

Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.

Swasto, Bambang, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia UB Press : Malang

Tanjung, Hasrudy (2015), PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA MEDAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 15, No. 01, ISSN: 1693-7619, <http://jurnal.umsu.ac.id>

Tukunang, S. C. F. (2016). Universitas sam ratulangi manado mei, 2016. *Jurnal EMBA*, 4(2), 236–253.

Ulfa, M. dkk. (2000). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan*, 1–11. file:///D:/Kumpulan tesis/Maria Ulfa pengaruh-kompensasi-terhadap-motivasi- ke.pdf%0D