

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

Studi Kasus PT BPRS Formes Sleman 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 EKONOMI ISLAM**

**Oleh: Alveridho Raen
NIM: 17108020022**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

Studi Kasus PT BPRS Formes Sleman Yogyakarta



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

**Oleh: Alveridho Raen
NIM: 17108020022**

**DOSEN PEMBIMBING :
Rosyid Nur Anggara Putra SPd., M.Si
NIP: 19880524 201503 0101**

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

2022



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-724/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN STUDI KASUS PT BPRS
FORMES SLEMAN YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ALVERIDHO RAEN
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020022
Telah diujikan pada : Kamis, 02 Juni 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

Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 62a7da646ec96



Penguji I

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 62aaf0799f84f



Penguji II

Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I
SIGNED

Valid ID: 62abbffc275b0



Yogyakarta, 02 Juni 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 62abf54d3ddcd



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Alveridho Raen
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 : Alveridho Raen
NIM : 17108020022
Judul Skripsi : “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Formes Sleman”

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, 02 Februari 2022

Pembimbing

Rosyid Nur Anggara Putra SPd., M.Si.

NIP: 19880524 201503 0101

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alveridho Raen

NIM : 17108020022

Jurusan : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Formes Sleman 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 bodynote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan digunakan sebagaimana mestinya

Yogyakarta, 02 Februari 2022

Penyusun,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Alveridho Raen
NIM. 17108020022

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 : Alveridho Raen
NIM : 17108020022
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 Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Formes Sleman 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, 02 Februari 2022

Yang menyatakan,



Alveridho Raen
NIM.17108020022

HALAMAN MOTTO

“Berbahagialah orang yang dapat menjadi tuan bagi dirinya, menjadi pemandu untuk nafsunya,
dan menjadi kapten untuk bahtera hidupnya”

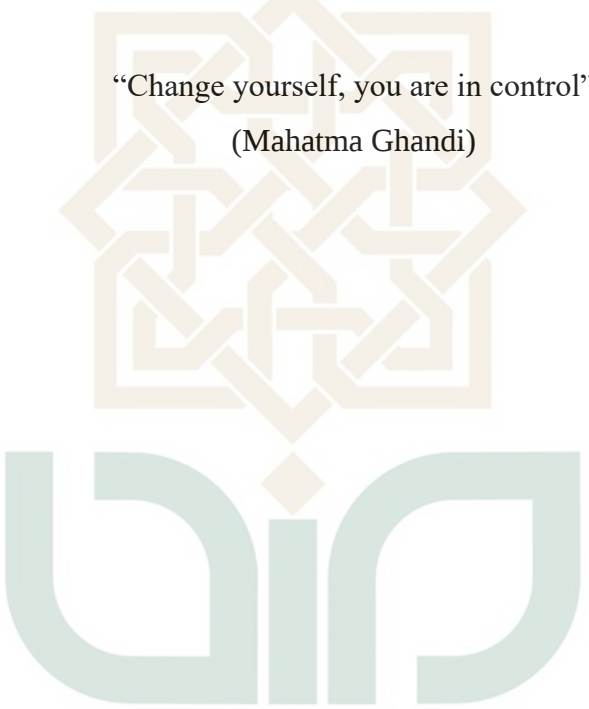
(Ali Bin Abi Thalib)

“Jadilah Tuhan Atas Dirimu”

(Alveridho Raen)

“Change yourself, you are in control”

(Mahatma Ghandi)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT dan atas dukungan serta doa dari orang-orang terkasih, akhirnya proses panjang dalam menyusun skripsi ini mampu terselesaikan. Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua Orang Tua

Eni Mulayani & Rasman

Terimakasih telah mendoakan dan merawat saya dengan penuh kasih sayang. Yang selalu mengajarkan arti bersabar karna kunci keberhasilan adalah kesabaran hati dalam berusaha. Terimakasih telah mengajari saya tentang agama, akhlak yang mulia. Dan arti sebuah kehidupan, serta seluruh pengorbanan yang luar biasa sampai saat ini

Saudara- saudariku

Engki Ramandha & Olivia Aamanda

Terimakasi doa dan dukungannya yang membuat saya bersemangan menyelesaikan skripsi ini. Semoga kita bisa membanggakan dan membahagikan kedua orang tua kita kelak.

Untuk seluruh Keluarga besar

Terimakasi Kakek dan Nenek yang selalu mendoakan dan banyak mengajari saya tentang berperilaku yang baik, arti sebuah usaha dan bekerja keras. Dan mamak-mamak, mami, uncu, dan seluruh keluarga besar yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terimakasi atas doa dan dukungannya yang membuat saya bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Untuk seluruh manusia yang saya temui terimakasih

Serta teruntuk almameter UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA

MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK

INDONESIA

Nomor: 158 Tahun 1987

Nomor 0543b/U/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Tabel 0.1 Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṣa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha

د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Đad	đ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamz ah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Vokal Bahasa Arab, Seperti vocal Bahasa Indonesia, terdiri dari vocal tunggal atau *monoftong* dan vocal rangkap atau *diftong*.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 0.2 Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	A
ـِ	Kasrah	I	I
ـُ	Dammah	U	U

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tabel 0.3 Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـِـي...	Fathah dan ya	Ai	a dan u
ـِـو...	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- فَعَلَ fa`ala
- سَأَلَ suila
- كَيْفَ kaifa
- حَوْلَ haula

C. Maddah

Maddah atau vocal Panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Tabel 0.4 Tabel Transliterasi *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا...ى...	Fathah dan alif atau ya	Ā	a dan garis di atas
ى...	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
و...	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla
- رَمَى ramā
- قِيلَ qīla
- يَقُولُ yaqūlu

D. Ta' Marbutah

Ta' marbutah untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harkat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah “t”.

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah “h”.

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan “h”.

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-atfāl/raudahtul atfāl

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ - al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul
 munawwarah
 طَلْحَةَ - talhah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

نَزَّلَ - nazzala
 الْبِرُّ - al-birr

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

الرَّجُلُ ar-rajulu
 الْقَلَمُ al-qalamu
 الشَّمْسُ asy-syamsu
 الْجَلَالُ al-jalālu

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْخُذُ ta'khuẓu
- شَيْءٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/
Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn
- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursāhā

I. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk

menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/
Alhamdu lillāhi rabbil `ālamīn
- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

J. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

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

Skripsi ini tidaklah wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, namun sebagai langkah awal bagi saya untuk menciptakan karya-karya baru. Skripsi tidak terlepas dari berbagai bantuan dari beberapa pihak, melainkan ada banyak sekali manusia-manusia yang senantiasa memberikan bantuan tenaga serta pikiran. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al-Makin, S.Ag., M.Ag, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selalu Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak sekali memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.

6. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan BPRS Formes Sleman Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
8. Dewan Eksekutif Mahasiswa FEBI, tempat dimana saya berproses, dan banyak mempelajari hal-hal baru tentang progress profesionalisme yang begitu ketat. Terimakasih atas kesempatannya.
9. Kepada Nabilla Rahmadita yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada Muezza wambing yang selalu mengganggu dan menemani dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Kepada diri sendiri yang sudah berjuang diberbagai situasi sampai saat ini.
12. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian tugas akhir yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa memudahkan segala urusan serta membalas seluruh kebaikan dengan hal yang lebih baik lagi. Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu kritik serta saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita semua. Aamiin.

Yogyakarta, 02 Februari 2022

Hormat Saya,



Alveridho Raen
NIM.17108020022

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
ABSTACT	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kajian Teori	9
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Pengembangan Hipotesis	28
D. Kerangka Pemikiran.....	31

BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	32
C. Populasi dan Sampel	34
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
E. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	42
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	42
B. Uji Instrumen Data.....	45
C. Uji Asumsi Klasik.....	48
D. Uji Hipotesis	51
E. Pembahasan.....	57
BAB V PENUTUP	62
A. Kesimpulan	62
B. Keterbatasan Penelitian.....	63
C. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	65

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Aset & DPK Perbankan Syariah.....	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.1 Skala Pengukuran	34
Tabel 3.2 Operasional Variabel	37
Tabel 4.1 Presentase Usia Karyawan.....	43
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Karyawan	43
Tabel 4.3 Presentase Pendidikan Terakhir Karyawan	44
Tabel 4.4 Presentase Lama Bekerja	45
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	46
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolineritas.....	49
Tabel 4.9 Heteroskedastisitas	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	51
Tabel 4.11 Hasil Uji F	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	54
Tabel 4.13 Hasil Uji T	55
Tabel 4.14 Pembahasan	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	31
---	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	69
Lampiran 2. Data jawaban Responden	74
Lampiran 3. Hasil Olah Data SPSS 24.0	78



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada BPRS Formes Sleman Yogyakarta. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan software SPSS 22. teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Sumber data diperoleh dari data primer melalui penyebaran kuisioner. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 32 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan, Namun, Motivasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan dan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi, Produktivitas kerja karyawan



ABSTRAC

This study aims to determine the effect of organizational culture, motivation, and compensation on employee productivity at BPRS Formes Sleman, Yogyakarta. The analysis method used multiple regression analysis using SPSS 22 software. The sampling technique used purposive sampling. The source of the data obtained from primary data through the distribution of questionnaires. The total population in this study were 32 respondents. The results of this study indicate that simultaneously organizational culture, motivation, and compensation have positive and significant effect on employee productivity. Partially, organizational culture has a positive and significant effect on employee work productivity. However, motivation has no effect on employee productivity and compensation has no effect on employee productivity.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Compensation, Employee Productivity.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi ada beberapa negara yang menerapkan dua sistem perbankan, yaitu perbankan konvensional dan perbankan syariah, Indonesia salah satu negara yang menerapkannya. Hal ini sebagaimana telah diatur di UU NO.10 tahun 1998 perihal dua sistem perbankan (*Dual Banking System*).¹ Sementara di Undang Undang No.21 tahun 2008 perihal Perbankan Syariah, berbunyi sesuatu yang memiliki kaitan dengan bank, unit usaha syariah, yang terdiri dari kelembagaan dan kegiatan usaha. Sedangkan di dalam UU yang sama pada pasal 1 ayat 12 yang menjelaskan bahwa prinsip syariah adalah pengawasan kegiatan perbankan syariah berdasarkan fatwa yang ada pada lembaga yang memiliki wewenang dalam penetapan fatwa di bidang Syariah.²

Saat ini, di Indonesia terdapat 12 Bank Umum Syariah (BUS), dan 20 Unit Usaha Syariah (UUS), dan 164 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Indonesia. BPRS menurut Otoritas jasa keuangan ialah bank yang melakukan kegiatan usaha berdasarkan prinsip Syariah, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa lalu lintas uang (Ojk.go.id, n.d.).

Menurut Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil dan masukan, jika produktivitas naik hanya dapat dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi dan sistem

¹ <https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/Perbankan-Syariah.aspx> di akses pada 01 Mei 2021

² <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/PBS-dan-Kelembagaan.aspx> diakses pada 02 Mei 2021

kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Selain itu, produktivitas kerja adalah salah satu faktor yang meningkatkan efisiensi kerja yang dapat mendorong perusahaan agar tetap berkembang pada kondisi saat ini. Tentunya permasalahan ini, dapat ditemukan di seluruh unit usaha syariah yang ada di Indonesia. Salah satunya di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Berikut tabel data perkembangan perbankan syariah periode 2016-2020 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Perkembangan Aset & DPK Perbankan Syariah periode
2016-2020

Periode	Indikator	
	Aset (milyaran Rp)	DPK (milyaran Rp)
2016	356.504	279.333
2017	424.181	279.333
2018	477.327	371.828
2019	524.564	416.558
2020	515.324	414.942

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan Syariah

Berdasarkan pada tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan perihal perkembangan aset meningkat setiap tahunnya, meski ada sedikit penurunan di awal tahun 2020. Hal ini menjadi bukti bahwa produktivitas kerja di perbankan syariah semakin membaik. Naiknya aset adalah salah satu hasil dari penerapan produktivitas kerja yang dilakukan oleh

karyawan pada bank itu sendiri. Perusahaan tidak akan berhasil mencapai tujuan tanpa adanya produktivitas kerja yang baik dari pekerjanya, oleh sebab itu adanya produktivitas kerja yang baik dapat berdampak positif kepada perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Amstrong (1998) dalam Desi (2013) yakni adanya hubungan positif antara motivasi dan produktivitas kerja. Dalam riset Desi (2013) juga menjabarkan bahwa gaji (kompensasi) dan budaya organisasi dapat bersama-sama mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dari teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam mencapai produktivitas kerja yang baik terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan oleh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) seperti memberikan motivasi agar para karyawan lebih semangat dan memiliki tujuan yang ingin dicapai untuk BPRS, sedangkan menurut Mondy (2008: 4) kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. jadi memberikan kompensasi kepada karyawan atas apa yang dikerjakannya secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan.

Menurut Robbins & Judge (2008) motivasi adalah proses menjelaskan intensitas, dan arah seseorang agar bekerja dengan tekun. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005) motivasi ialah pembentukan sikap individu untuk menghadapi situasi dalam bekerja. Motivasi merupakan suatu energi yang dapat menggerakkan atau semangat karyawan yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Teori diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan akademisi sebelumnya seperti Enggana, dkk (2017) mengemukakan budaya organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain yang memperkuat riset Enggana, dkk (2017) yaitu Suyitno & Utomo (2016) dalam risetnya mengatakan variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan variabel kompensasi **tidak** berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan menurut Syafii (2012) mengemukakan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun ada beberapa perbedaan pendapat dengan peneliti sebelumnya yaitu riset Darmawan (2008) mengemukakan secara parsial budaya organisasi dan kompensasi **tidak** berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan sedangkan riset Faslah & Savitri (2013) mengemukakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari riset diatas terdapat perbedaan hasil, yang pertama mengatakan budaya organisasi dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan dan yang kedua menyatakan budaya organisasi dan kompensasi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Budaya organisasi yang bagus ada pada lingkungan kerja yang sehat yang bisa mendukung produktivitas kerja karyawan, akan tetapi riset sebelumnya ada beberapa variabel seperti budaya organisasi dan kompensasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari pemaparan diatas dengan adanya research gap, peneliti ingin

meneliti kembali pengaruh variabel budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Bersumber dari latar belakang di atas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Salah satunya budaya organisasi dan kompensasi dalam riset yang dilakukan oleh Darmawan (2008) mengemukakan secara parsial budaya organisasi dan kompensasi **tidak** berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan dalam riset yang dilakukan Suyitno & Utomo (2016) mengemukakan bahwa kompensasi **tidak** berpengaruh signifikan.

Sumber daya manusia di dalam perusahaan memegang peranan penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus bisa memanfaatkan SDM yang dimiliki untuk kepentingan perusahaan. Setiap perusahaan berupaya memotivasi karyawannya untuk meningkatkan produktivitasnya agar berprestasi dan memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Wulansih (2014) mengemukakan organisasi menginginkan karyawan yang bersungguh-sungguh untuk mengeluarkan keterampilan yang dimiliki agar memenuhi produktivitas kerja yang baik.

Bersumber dari adanya perbedaan pemaparan pada riset sebelumnya, Peneliti tertarik untuk meneliti kembali pengaruh Budaya organisasi, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Produktivitas kerja. Hal ini dilihat dari perkembangan data pada aset BPRS yang sangat baik. Berdasarkan dari latar belakang di atas peneliti tertarik ingin mengajukan

judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dari pemaparan di atas, maka ada beberapa permasalahan yang dijadikan bahan untuk penelitian ini adalah :

1. Apakah pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Formes Sleman?
2. Apakah pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Formes Sleman?
3. Apakah pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Formes Sleman?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang dari pemaparan di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Formes Sleman
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Formes Sleman
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Formes Sleman

D. Manfaat Penelitian

Adapun dari akan yang dipaparkan pada penelitian ini harapannya dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan menambah pengetahuan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Supaya kelak bisa menjadi bahan acuan untuk pihak lainnya dan bermanfaat bagi para pembacanya.

2. Bagi Pihak Bank

Hasil penelitian ini semoga bisa menjadi bahan rujukan dan masukan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi karyawan. selanjutnya diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi oleh bank mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan memuat paparan secara ringkas mengenai isi skripsi tersebut, yaitu:

BAB I

Bagian ini menjelaskan tentang pendahuluan berisi tentang permasalahan penelitian, latar belakang masalah, penelitian terdahulu, objek, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II

Bagian ini menjelaskan landasan teori dan kajian pada teori yang akan dijadikan bahan penelitian, menjelaskan penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, kerangka pemikiran, dan teknis analisis data.

BAB III

Bagian ini menjelaskan jenis subjek penelitian, menjelaskan tempat penelitian dan tanggal penelitian, menjelaskan populasi dalam penelitian dan sampel penelitian, kemudian dilanjutkan dengan teknik pengumpulan data, skala pengukuran, definisi variabel operasional, instrumen, instrumen tes, dan alat analisis.

BAB IV

Bagian ini memperjelas gambaran objek penelitian, menguraikan hasil dari pengolahan data dan hasil tersebut di interpretasikan sehingga memperoleh hasil pembahasan.

BAB V

Bagian ini berisi kesimpulan yang menjelaskan hasil dari penelitian dari Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan, dan saran untuk menjadi ajuan pada peneliti selanjutnya, supaya dapat memperbaiki kekurangan dari penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan tentang pengaruh variabel budaya organisasi, variabel motivasi, dan variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Formes Sleman Yogyakarta diperoleh kesimpulan bahwa:

1. Hasil kesimpulan dari penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Formes Sleman. Artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini dilihat dari perhatian perusahaan pada setiap masalah secara detail dan kerjasama antara departemen/bidang terjalin dengan baik hal ini membuat karyawan dapat mencapai visi perusahaan.
2. Hasil kesimpulan dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh tidak signifikan antara variabel motivasi (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan di BPRS Formes Sleman. Artinya H_2 ditolak dan H_0 diterima. Hal ini bisa dilihat dari kurangnya Kerjasama antara departemen/bidang, yang mana bisa membuat kurang keterbukaan antara karyawan kepada pemimpinnya. Hal ini bisa menjadi ada beberapa karyawan yang kurang termotivasi.
3. Hasil kesimpulan dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh tidak signifikan antara variabel kompensasi (X3) terhadap produktivitas kerja

karyawan di BPRS Formes Sleman. Artinya H_3 ditolak dan H_0 diterima. Hal ini dilihat dari pemenuhan kebutuhan karyawan, fasilitas yang mendukung agar terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, dan jaminan kecelakaan kerja apakah sudah sesuai dengan resiko pekerjaan yang dilakukan karyawan. Hal ini mungkin ada beberapa hal yang belum memenuhi kebutuhan karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Didalam penelitian pasti ada kelemahan dan kekurangan Ketika melakukan penelitian. Adapun kelemahan dan kekurangan di penelitian, yaitu:

1. Peneliti hanya menggunakan variabel budaya organisasi, variabel motivasi, dan variabel kompensasi. Peneliti tidak menggunakan seluruh aspek yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan
2. Penyebaran kuesioner penelitian tidak di sebarakan secara langsung oleh peneliti ke seluruh karyawan di BPRS Formes Sleman, akan tetapi kuesioner ini disebarakan melalui salah satu karyawan di BPRS Formes Sleman

C. Saran

Hasil dari penelitian ini, ada beberapa saran yang diharapkan dapat memberi manfaat untuk pihak terkait, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi penelitian selanjutnya, jika pandemic covid-19 ini sudah berakhir, alangkah lebih baiknya bisa memantau saat pengisian kuesioner dan melakukan kerja sama dengan pihak perusahaan, perihal point apa saja

yang lebih baik untuk penelitian agar hasil atau output lebih banyak diberikan kepada perusahaan.

2. Kepada pihak perusahaan perlu lagi meningkatkan kembali aspek-aspek yang menunjang produktivitas kerja pada karyawan, dan memperhatikan lagi terkait budaya organisasi agar para karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya agar lebih maksimal lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini. Dewi. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan*, 8(1), 7191-7218.
- Alfansi, Lizar (2010). *Financial Service Marketing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Almasri (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam Pendidikan Islam*.
- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development
- Andriani, R. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kometensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara Bandung*. *Ecodemica*, II(2).
- Ardana, I. komang, Mujiati, N. W. dan Utama, I. W. M. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bismala, L., Aryanty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Celestina C. Chigozie. Ijeoma. (2018). *The Efdect Of Motivation On Employee Productivity, Study Of Nigerian Bottling Company and 7UP Company Enugu*, *Journal of Research in Business Management*, 9(5), 37-66.
- Darmawan. (2008). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi Terhaap Produktivitas Kerja Karyawan Administrasi Universitas Islam Indonesia*. 7(8).
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks.
- Duwi Priyatno (2010) *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian*. Yogyakarta: Graha Media.
- Elisabeth, R. (2018). *The Influence Of Organizational Culture and Work Motivation On Employee Performance Of Industrial and Trade Services In Ambon City, Indonesia*.

- Enggana, J. Lie. Efendi. & Julyanthry. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bank Mestika Dharma, TBK. Cabang Pematangsiantar. Jurnal Sultanist*, 6(1).
- Faslah,. Savitri. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada KaryawaN PT. Kabelindo Murni, Tbk*. 1(2).
- Gaspersz, Vincent. (1998). *Manajemen Produksi Total, Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate*. Edisi IX. Bandung: Badan Penerbit-Undip.
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan IX Jilid I. Yogyakarta: BPFE
- Harmonika (2017). *"Hadist- Hadist tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)*.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Laksana.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hermaningsih, Anik (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Budaya Organisasi*’. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Dan Kewirausahaan “Optimal”*. 5(1). Hal 22-37.
- Imam Machali (2018) *Statistik Manajemen Pendidikan*. Edisi 1. Editor S. Sumarni. Yogyakarta: CV Istana Agency.
- Kartika, P. Khaerana. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Indonesia Kantor Cabang Palopo, Jurna Of Econimic, Management, and Accounting*, 2(2), 38-44.
- Kelechi, dkk. (2016). *The Effect of Compensation Administration on Employee Productivity*, *Journal of Business and Management Review*, 5(8).
- Kurniawan, D. Yuniati. (2017). *Pengaruh Budaya Organisai, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*, 6(3).

- Labudo (2018). *Disiplin dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Produktifitas Kerja Karyawan*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*, PT.Rafika Aditama, Bandung.
- Mas'ud, F. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Narson, Astuti (2012). *"Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan bagian Produksi Pt. Mazuvo Indo)*.
- Nawawi, Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurminingsih. Siregar, R. & Drastitin. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Badan Pengelola dan Pengembangan Taman Mini Indonesia Indah*, 7(1).
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Alfabeta
- Purnama, R. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bnadung*, 7(14).
- Rahmawati, D. (2013). *Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung*, 1(1).
- Robbins, S. P. (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi (Edisi 12)*. Diterjemahkan oleh: Angelica, Diana., Cahyani, Ria., & Rosyid, Abdul. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, Andri. (2014). *Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Buran Nusa Respati di Kecamatan Anggana Kabupaten Kukar*. eJournal Imu Pemerintahan Vol. 2 No. 3.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika. Aditama.

- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Bilson. (2004). *Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Slamet, Achmad. (2007). *Sumber Daya Manusia*. UNNES Press. Semarang.
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Prof. DR, H. Edy M.SI. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Prenada Media, Jakarta
- Suyitno., Utomo., (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. 9(18).
- Syafii, M. (2012). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Anak Agung Sedayu Gresik*. 1(02).
- Syihabuddin, Muhammad Arif (2019). *Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan dalam Prespektif Islam'. Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 11(2), 110-119.
- Wirawan. (2007). *Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi* Jakarta: Salemba Empat.