

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, IKLIM
ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Bank Madina Syariah Yogyakarta)**



**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

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

Oleh:

Mirna Surtiana

NIM: 17108020083

Dosen Pembimbing:

Rifaatul Indana, S.E.I., M.E.

NIP: 19870412 201903 2 006

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

2023



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-173/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, IKLIM ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MIRNA SURTIANA
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020083
Telah diujikan pada : Senin, 16 Januari 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Rifaatul Indana, S.E.I., M.E.
SIGNED

Valid ID: 63d0ae513236f



Penguji I
Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 63d08f3972304



Penguji II
Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I
SIGNED

Valid ID: 63cf62e5581bd

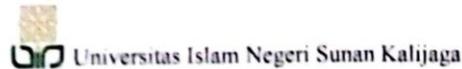


Yogyakarta, 16 Januari 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 63d0ef550647c

SUNAN KALIJAGA UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Mirna Surtiana

Kepada
Yth Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta
Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta memperbaiki seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Mirna Surtiana

NIM : 17108020083

Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Madina 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 Saudari tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 6 Januari 2023
Pembimbing


Rifaatul Indana, S.E.I., M.E.
NIP: 19870412 201903 3 006

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya Yang Bertanda Tangan dibawah ini:

Nama : Mirna Surtiana

NIM : 17108020083

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahawa Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Madina Syariah Yogyakarta)”** adalah benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya pada penulis.

Demikian surat ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 12 Januari 2022



Mirna Surtiana
17108020083

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIK**

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

Nama : Mirna Surtiana

NIM : 17108020083

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya MANusia, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Madina Syariah Yogyakarta)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas Royalti Non-Eksklusif 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, 12 Januari 2023

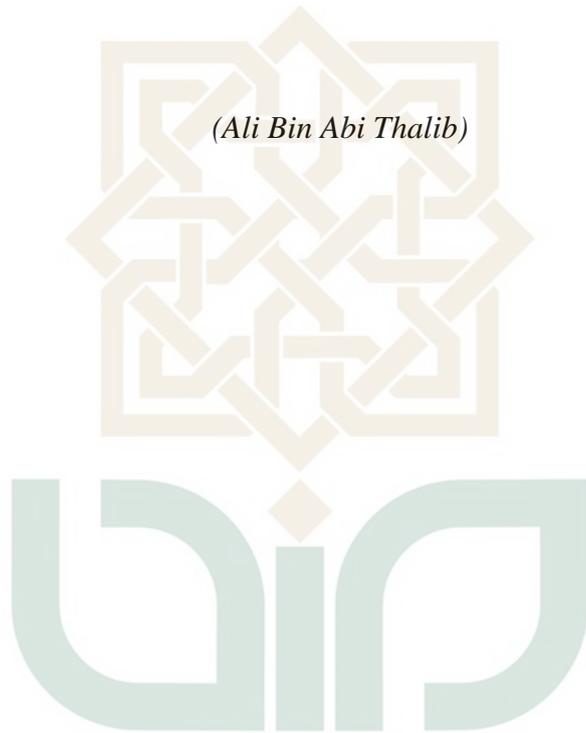


Mirna Surtiana
17108020083

HALAMAN MOTTO

*“Bila kau cemas dan gelisah akan sesuatu, masuklah ke dalamnya sebab
ketakutan menghadapinya lebih mengganggu daripada sesuatu yang kamu takuti
sendiri”*

(Ali Bin Abi Thalib)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur Alhamdulillah atas segala nikmat, kemudahan, kelancaran dan karunia yang Allah SWT berikan, Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Dengan adanya do'a dan dukungan dari keluarga dan teman-teman terdekat penyusunan tugas akhir ini dapat selesai. Saya

persembahkan skripsi ini untuk:

Keluarga Tercinta

Bapak Suraji, Ibu Baryati, Adik saya Muhammad Ilham Saputro yang selalu mendo'akan, memberikan semangat, memberikan dukungan, dan membantu ketika keadaan saya sulit. Terima kasih orang-orang baik.

Dosen Pembimbing Akademik

Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc.

Dosen Pembimbing Skripsi

Ibu Rifaatul Indana, S.E.I., M.E.

Teman-teman

Teman-teman Perbankan Syariah 2017, teman-teman kos, teman-teman Pemuda Colo, sahabat twitter, dan teman-teman lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

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 diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
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	ṣ	Es (dengan titik dibawah)
ض	Dhad	ḍ	De (dengan titik dibawah)
ط	Tha'	ṭ	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Zha'	ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
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	Mim	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 Rangka

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>
كرمة الأولياء	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>
لئن شكرتم	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>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

الفروضذوي	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
السنةأهل	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatulahi wabarakatuh

Alhamdulillahirabbal'alamin, puji dan syukur kehadiran Allah SWT. atas segala nikmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan lancar. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju kebaikan dan senantiasa kita nantikan syafa'atnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.A.g., M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., MM. selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
4. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SEI., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik. Terima kasih banyak atas wejangan dan arahan Ibu dari awal hingga akhir perkuliahan.

5. Ibu Rifaatul Indana, SEI., M.E., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan bantuan penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini dari awal hingga akhir.
6. Seluruh Tenaga Pengajar, Pegawai dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan kesan dan ilmu yang tidak akan penulis dapat di tempat lain.
7. Pemimpin dan seluruh karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan penulis untuk belajar dan membuat sebuah penelitian serta membantu proses penelitian sehingga skripsi ini dapat selesai dengan lancar dan semoga bermanfaat bagi banyak pihak.
8. Orang tua tercinta Bapak Suraji, Ibu Baryati, dan adik saya Muhammad Ilham Saputro serta seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan baik lahir maupun batin kepada penulis. Semoga Allah senantiasa melindungi keluarga terhebatku.
9. Kepada diri sendiri yang sudah bertahan sampai titik ini, serta Jung Jaehyun, Lee Donghyuck, dan Ebrahim Narayana Wiratama yang telah menjadi alasan untuk sumber motivasi penulis.
10. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah angkatan 2017, Mifta, Rosi, Ismah, Azzah, Nita.
11. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penulisan skripsi yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan

kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. *Amin yaa rabbal 'alamiin.*

Yogyakarta, 22 desember 2022



Mirna Surtiana
17108020083



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
ABSTRAK	xxi
<i>ABSTRACT</i>	xxii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Sistematika Penulisan	12
BAB II.....	14
LANDASAN TEORI.....	14
A. Kajian Teori	14
B. Penelitian Terdahulu	41
C. Pengembangan Hipotesis	44
D. Kerangka Pemikiran.....	48
BAB III	49
METODE PENELITIAN.....	49

A.	Jenis Penelitian.....	49
B.	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	49
D.	Populasi Dan Sampel	52
E.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	53
F.	Teknik Analisis Data.....	56
BAB IV		61
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN		61
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	61
B.	Karakteristik Responden	61
C.	Hasil Analisis Data.....	64
D.	Pembahasan.....	79
BAB V.....		90
PENUTUP.....		90
A.	Kesimpulan	90
B.	Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA		92
LAMPIRAN.....		99

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Statistik Perbankan Syariah.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	51
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	55
Tabel 4.1 Penyebaran Kuesioner.....	61
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	62
Tabel 4.3 Usia Responden.....	62
Tabel 4.4 Pendidikan Responden.....	63
Tabel 4.5 Lama Bekerja Responden	64
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1).....	65
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X2).....	66
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (X3).....	66
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	67
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.11 Uji Normalitas.....	70
Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas	71
Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas.....	72
Tabel 4.14 Uji Regresi Linear Berganda.....	73
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	75
Tabel 4.16 Uji F	76
Tabel 4.17 Uji T	77
Tabel 4.18 Rincian Jawaban Variabel Iklim Organisasi (X2)	82
Tabel 4.19 Rincian Jawaban Variabel Komitmen Organisasional (X3).....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... 48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	99
Lampiran 2 Hasil Olah Data SPSS dan Excel.....	104
Lampiran 3 <i>Output IBM SPSS 25</i>	109
Lampiran 4 Transkrip Hasil Wawancara.....	118
Lampiran 5 Dokumentasi.....	121
Lampiran 6 <i>Curriculum Vitae (CV)</i>	123

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, iklim organisasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini merupakan 32 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *random sampling*. Metode penelitian yang diterapkan adalah metode kuantitatif. Hasil olah data didapatkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung 2,862 dengan signifikansi 0,003. Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja dengan t hitung 5,262 dengan signifikansi 0,000. Sedangkan variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t hitung -1,443 dengan signifikansi 0,222.

Kata Kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasional, dan Kinerja Karyawan.



ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of the quality of human resources, organizational climate, and organizational commitment on the performance of Bank Madina Syariah Yogyakarta employees. The population in this study were 32 respondents. Sampling was done by random sampling technique. The research method applied is a quantitative method. The results of data processing show that the variable quality of human resources has a positive and significant effect on employee performance with t count 2.862 with a significance of 0.003. Organizational climate affects performance with t count 5.262 with a significance of 0.000. While the organizational warning variable has no effect on employee performance with t count -1.443 with a significance of 0.222.

Keywords: *Quality of Human Resources, Organizational Climate, Organizational Commitment, and Employee Performance.*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan industri keuangan di Indonesia sudah mengalami peningkatan seiring berjalannya waktu. Saat ini terdapat beberapa lembaga keuangan yang menerapkan prinsip syariah, diantaranya kemunculan perbankan syariah. Industri perbankan di Indonesia tidak hanya diisi oleh bank konvensional saja, tetapi ada juga bank syariah. Kemunculan bank syariah ditandai dengan lembaga perbankan yang menerapkan prinsip-prinsip syariah pada pelaksanaan usahanya. Undang-Undang Perbankan Syariah Pasal 2 Nomor 21 Tahun 2008 menyebutkan bahwa perbankan syariah pelaksanaan usahanya selalu menerapkan prinsip syariah, demokrasi ekonomi, dan prinsip kehati-hatian saat mengelola keuangan.¹ Dengan bertambahnya kemunculan lembaga keuangan berasaskan prinsip syariah, maka lembaga tersebut memiliki andil dalam menggerakkan roda perekonomian pada masyarakat.

Suatu bank merupakan lembaga yang dapat menghimpun dana dan sebagai tempat untuk melakukan transaksi keuangan yang dibutuhkan oleh masyarakat. Dikutip dari *snapshot* Otoritas Jasa Keuangan (OJK) yang menyebutkan bahwa per September 2021 pangsa pasar dari lembaga keuangan syariah mencapai 10,19%, dengan total aset yang dimiliki oleh keuangan syariah sebesar Rp 1.993,41 triliun. Dari total aset lembaga

¹OJK: <https://www.ojk.go.id/waspada-investasi/id/regulasi/Pages/Undang-Undang-Nomor-21-Tahun-2008-Tentang-Perbankan-Syariah.aspx>, diakses tanggal: 12 desember 2022

keuangan syariah tersebut bank syariah memiliki andil dengan total aset Rp 646,21 triliun.²

Perbankan syariah berfungsi sebagai lembaga intermediasi antara pihak yang memiliki dana dengan pihak yang membutuhkan dana. Pasal 1 ayat 7 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 menyebutkan jika perbankan syariah menjalankan prinsipnya secara syariah dan perbankan syariah memiliki dua jenis yakni Bank Umum Syariah serta Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Kemunculan perbankan yang berlandaskan asas syariah menjadi jalan bagi masyarakat muslim untuk membantu pengelolaan keuangannya. Kemunculan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) pertama di Indonesia yakni pada tahun 1991 di Jawa Barat.³

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang pertama kali berdiri di Indonesia yaitu BPRS Dana Mardhatillah, BPRS Berkah Amal, dan BPRS Amanah Rabbaniyah. Ketiga bank yang menjalankan kegiatan usahanya dengan prinsip syariah tersebut berkedudukan di Bandung, Jawa Barat. Tiga BPRS ini mulai beroperasi pada tanggal 19 Agustus 1991. Dari pernyataan tersebut, kemunculan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah ini semakin pesat, dengan ditandai banyaknya jumlah kantor dan juga jumlah tenaga kerjanya. Menurut data Otoritas Jasa Keuangan (OJK) jumlah tenaga kerja yang berkecimpung di perbankan syariah selalu meningkat dari tahun ke tahun, dapat dilihat tabel:

²OJK: "Snapshot Perbankan Syariah 2021, diakses dari <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/berita-dan-kegiatan/publikasi/Pages/Snapshot-Perbankan-Syariah-September-2021.aspx>, diakses tanggal: 16 November 2022

³BMEB: "Kajian Kinerja Industri BPRS di Indonesia", diakses dari <https://www.bmebbi.org/index.php/BE/MP/article/view/318>, diakses tanggal: 19 Januari

Tabel 1.1
Perkembangan Total Aset, Jumlah Kantor dan Tenaga Kerja
Perbankan Syariah 2017-2021

Indikator	2017	2018	2019	2020	2021
Bank Umum Syariah					
Jumlah Aset (M)	288.027	319.691	350.364	397.073	441.789
Jumlah Kantor	1.825	1.875	1.919	2.034	2.035
Jumlah Tenaga Kerja	51.068	49.516	49.654	50.212	50.708
Unit Usaha Syariah					
Jumlah Aset (M)	136.154	160.636	174.200	196.875	234.947
Jumlah Kantor	344	354	381	392	444
Jumlah Tenaga Kerja	4.678	4.955	5.186	5.362	5.590
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah					
Jumlah Kantor	441	495	617	627	649
Jumlah Tenaga Kerja	4.619	4.918	6.620	6.750	6.964

Sumber: Statistik Perbankan Syariah 2021 Otoritas Jasa Keuangan (OJK)

Data Statistik Perbankan Syariah dari tahun 2017 sampai tahun 2021 menunjukkan bahwa jumlah kantor dan jumlah tenaga kerja pada Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah, dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah selalu mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap tahunnya suatu lembaga keuangan yang membuka kantor baru maka akan memberikan peluang untuk merekrut tenaga kerja. Dilihat dari data diatas jumlah tenaga kerja yang selalu meningkat setiap tahunnya asti memberikan dampak pada perkembangan perusahaan tersebut dalam menjalankan usahanya.

Perkembangan BUS, UUS, dan BPRS tentunya dipengaruhi banyak faktor baik dari dalam maupun luar perusahaan. Salah satu faktor internal perusahaan adalah dari sudut sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting dalam menggerakkan perusahaan untuk mencapai visi dan misinya. Untuk mendukung bank syariah menyediakan jasa yang optimal maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni. Perusahaan tentunya selalu membutuhkan karyawan yang dapat diandalkan dan kompeten di bidangnya sehingga dapat menjalankan kegiatan perbankan dengan baik, untuk mencapai kriteria karyawan tersebut maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber Daya Manusia merupakan seorang individu yang memiliki ilmu maupun pengalaman yang akan bekerja dan memberikan kontribusi pada suatu perusahaan. Seorang karyawan tentunya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya, oleh karena itu dalam perusahaan mereka akan menempati level yang berbeda. Karyawan yang memiliki kapasitas yang tinggi akan menempati bagian manajer sedangkan karyawan yang memiliki kapasitas dibawahnya akan menempati sebagai karyawan biasa. Suatu bank yang memiliki jumlah karyawan yang banyak tentunya harus tetap menjaga dan meningkatkan kualitas dalam diri karyawan.

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh setiap diri karyawan. Kemampuan dan keahlian ini nantinya yang akan dibutuhkan perusahaan untuk mendorong kinerja perusahaan untuk bersaing dengan bank syariah lainnya. Hal ini juga dapat dilihat sesuai dengan pendapat Porter dalam Sitohang (2010) bahwasannya SDM yang menguasai tugasnya dengan bersumber pada pendidikan, pengalaman, keterampilan, kesehatan, dan etos kerja akan memberikan dampak yang positif untuk perusahaan mencapai tujuannya. Seorang karyawan mendapatkan keahlian dari pendidikan, pengalamannya bekerja, mengikuti pelatihan maupun seminar yang dapat membangun kemampuan karyawan dan dapat mengembangkannya. Untuk memenuhi kebutuhan perusahaan mengenai karyawan yang sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan, maka perusahaan perlu melihat kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah faktor bersumber dari kualitas diri seorang karyawan. Faktor tersebut bisa berupa keterampilan, penguasaan teori tertentu, pengalaman kerja yang di dapatkan. Terdapat banyak penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan hasil yang berbeda, seperti penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh dari kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Haryadi dan Reza Febriyan Pratama (2018) telah melakukan penelitian, dan menyebutkan bahwa kualitas SDM dan dukungan manajemen puncak tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai Bank BJB Ciamis. Sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Saharuddin, I Ukkas, S. Bachri, M J Alputila, dan M Y Zamhuri (2019) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kualitas SDM terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya karyawan yang berkualitas dan ditambah dengan Iklim Organisasi yang baik maka kinerja karyawan akan lebih solid dan optimal. Sesuai dengan yang dikemukakan Litwin and Stringer (1968:5) iklim organisasi merupakan suasana dari suatu lingkungan kerja yang diciptakan antara atasan dan karyawan, sikap karyawan, keyakinan yang dianut, serta motivasi setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan tertentu. Perusahaan yang berhasil menciptakan suatu iklim dan membuat suatu organisasi secara matang, serta menciptakan lingkungan yang kondusif akan memberikan efek positif untuk mendukung kinerja para karyawan. Sikap yang ditunjukkan oleh rekan kerja maupun pemimpin juga dapat berimbas akan kinerja antar karyawan satu dengan lainnya. Karyawan yang merasa memiliki lingkungan kerja positif dan menyenangkan cenderung memiliki ikatan dengan perusahaan tersebut.

Efek yang ditimbulkan dengan terciptanya iklim organisasi akan mempengaruhi karyawan dalam berinteraksi satu sama lain. Namun efek suatu lingkungan tentu akan memberikan hasil yang berbeda pada setiap organisasinya. Penelitian mengenai iklim organisasi yang dikerjakan oleh Kiki Cahaya Setiawan (2015) menyebutkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan level

pelaksana divisi operasi PT. Pusri Palembang. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nailul Masaunnisa (2019) menyebutkan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Sikap yang dimiliki pada setiap karyawan akan memberikan efek pada saat interaksi sosial antar karyawan. Proses interaksi ini akan ada ikatan emosional pada suatu organisasi. Ikatan yang timbul antara karyawan dan perusahaan akan memberikan dampak yang baik kedepannya untuk perusahaan. Komitmen organisasional di gambarkan oleh Mathis dan Jackson sebagai suatu tingkatan bahwa karyawan yang tergabung pada perusahaan memiliki keyakinan untuk bertahan di dalam organisasi dan dapat menerima visi dan misi yang telah ditetapkan organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan akan memiliki karyawan yang loyal jika mampu membangun sistem kerja yang baik. Karyawan yang menetap pada suatu perusahaan tidak cukup hanya dengan faktor lingkungan kerja yang mendukung, akan tetapi mereka harus mampu menyelaraskan visi misi pribadi karyawan dengan yang akan dituju oleh perusahaan.

Karyawan yang mampu mewujudkan visi misi perusahaan pada pribadinya maka akan memberikan etos kerja terbaiknya. Sebaliknya jika dalam diri karyawan terdapat beberapa hal yang tidak sesuai dengan visi misi perusahaan, maka akan memberikan hasil yang berbeda. Penelitian yang dilakukan menyangkut komitmen organisasional oleh Raisa Aribatul Hamidah dan Nenden Nur Annisa (2020) menyebutkan bahwa komitmen

organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Amirul Akbar, M. Al Musadieq, M. Djudi Mukzam (2017) yang menyebutkan bahwa Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III Surabaya.

Salah satu lembaga keuangan syariah yang membantu proses transaksi keuangan pada masyarakat adalah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). BPRS menjadi bank yang menerapkan prinsip berdasar syariah, dan dalam operasional usahanya menyediakan prinsip bagi hasil pada setiap transaksi perbankan.⁴ Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) saat ini banyak tersebar di Yogyakarta, salah satu BPRS nya adalah Bank Madina Syariah. Bank Madina Syariah adalah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang mulai berdiri sejak 03 Desember 2007 dengan nama PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera. BPRS ini mulai beroperasi sejak keluarnya legalitas ijin usaha yang didapatkan dari Dewan Gubernur Bank Indonesia. Ijin legalitas PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera No 9/57/KEP.GBI/2007 dikeluarkan pada tanggal 08 November 2007.⁵

Berdirinya Bank Madina Syariah yang mempunyai visi “Menjadi BPR Syariah terdepan dalam membangun ekonomi umat” sedangkan misi yang di miliki “Memberikan pelayanan produk perbankan syariah

⁴OJK: <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/pages/sejarah-perbankan-syariah.aspx>, diakses tanggal: 7 November 2022

⁵Bank Madina Syariah:<https://www.bankmadinasyariah.com/info-perusahaan/profil-perusahaan/>, diakses tanggal: 12 desember 2022

berdasarkan asas *prudential banking*, Mempunyai peran aktif dalam sektor usaha kecil dan menengah, Menyebarkan pelaksanaan prinsip-prinsip ekonomi syariah”. Dengan memiliki visi misi tersebut, Bank Madina Syariah mempunyai tantangan untuk menjadi bank yang memenuhi harapan masyarakat dalam membantu perekonomian mereka. Karyawan yang memiliki kinerja optimal akan lebih mudah untuk membantu masyarakat mengatur usahanya. Oleh karena itu, karyawan perlu bekerja sebaik mungkin untuk menghasilkan akhir yang memuaskan yang nantinya akan memiliki dampak baik bagi perusahaan.

Penelitian ini akan dilakukan pada kantor pusat Bank Madina Syariah Yogyakarta yang terletak di Jl Ringroad Selatan No.334, Dongkelan, Panggunharjo, Kec. Sewon, Bantul, Yogyakarta. Bank Madina Syariah Yogyakarta memiliki dua cabang kantor kas, yakni kantor kas yang berada di Srandakan dan di Beringharjo. Penelitian dilakukan pada Bank Madina Syariah Yogyakarta karena umur bank yang masih terbilang baru dibanding bank maupun BPRS yang lain. Namun dengan berdirinya yang belum lama Bank Madina Syariah mampu memberikan pelayanan yang terbaik.

Citra dan kinerja bank yang dinilai mampu memberikan hasil terbaik sudah dibuktikan dengan mendapatkan beberapa penghargaan dari pihak tertentu. Bank Madina Syariah Yogyakarta sejak berdirinya pada tahun 2007 telah mendapatkan 3 penghargaan. Pada tahun 2011 dan 2012 Bank Madina Syariah dapat meraih penghargaan dari *infobank sharia*

finance awards dan predikat yang di dapatkan sangat bagus atas kinerja keuangannya. Lalu tahun 2017 Bank Madina Syariah kembali membawa penghargaan dari *infobank sharia awards* atas kinerja keuangannya dan mendapat predikat sangat bagus.⁶

Beberapa penghargaan yang didapatkan tidak luput dari hasil kinerja bank yang maksimal. Salah satu faktor yang turut serta dalam proses pencapaian tersebut merupakan hasil kerja karyawan yang tergabung di Bank Madina Syariah Yogyakarta. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang optimal, maka karyawan harus memiliki *skill* untuk menunjang penyelesaian kerjaan yang ditanggung. Dari hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan beberapa karyawan bukan dari bidang ekonomi atau perbankan. Untuk menghadapi perihal tersebut Bank Madina Syariah menyediakan program pelatihan bagi karyawan baru dan memberikan program berjangka untuk mengasah kemampuan karyawan. Karyawan menjadi salah satu faktor berpengaruh terhadap organisasi karena memberikan kontribusi berupa pemikiran, kemampuan serta tenaga. Tolak ukur kesuksesan suatu organisasi merupakan hasil kinerja karyawannya.

Berdasarkan beberapa hal yang telah di paparkan peneliti tarik untuk mengadakan penelitian “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Madina Syariah Yogyakarta)”.

⁶ Bank Madina Syariah: <https://www.bankmadinasyariah.com/info-perusahaan/penghargaan/>, diakses tanggal: 12 November 2022

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang yang telah di susun, terdapat beberapa perumusan masalah yang akan ditanyakan, yakni:

1. Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang yang sudah di paparkan, penelitian yang akan dilakukan memiliki tujuan untuk:

1. Untuk mendeskripsikan bagaimana pengaruh variabel kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguraikan pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menjelaskan apa saja pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan akan memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini akan turut memberikan kontribusi pemikiran dan pengetahuan menyangkut Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Iklim

Organisasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. Serta dapat menjadi bahan acuan untuk para peneliti lainnya.

2. Bagi Praktisi

Diseleenggarakannya penelitian ini nantinya akan turut serta berkontribusi yang menguntungkan dan menjadi evaluasi pada pihak bank mengenai Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dinantikan untuk memperluas pengetahuan mengenai Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat dijadikan tambahan informasi dan rujukan untuk mengembangkan judul penelitian.

E. Sistematika Penulisan

Untuk menyederhanakan pengertian dan menguraikan mengenai pembahasan dan penulisan penelitian ini, sistematika pembahasan yang memuat 5 bab akan diuraikan, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan memuat sub bab yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab kedua akan berisi sub bab mencakup kajian teori yang di susun, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi sub bab yang isinya memuat mengenai jenis penelitian, sumber dan teknik pengumpulan data, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab keempat akan menguraikan sub bab yang memuat gambaran umum terhadap objek penelitian, hasil dilakukannya analisis data dalam penelitian, serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini memaparkan kesimpulan dari hasil penelitian serta beberapa saran yang di berikan untuk pihak bank dan juga penelitian berikutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dengan hasil analisis data serta teori yang diterapkan kemudian dipadukan pada hasil pembahasan mengenai kualitas sumber daya manusia, iklim organisasi, serta komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Bank Madina Syariah Yogyakarta, dapat disimpulkan:

1. Hasil pengujian variabel kualitas sumber daya manusia (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
2. Hasil pengujian variabel iklim organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
3. Hasil pengujian variabel komitmen organisasional (X3) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta sudah baik. Dengan memberikan lingkungan kerja yang harmonis maka akan menimbulkan iklim kerja yang hangat bagi karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Akan tetapi diharapkan Bank Madina Syariah Yogyakarta akan konsisten memberikan pelatihan dan peningkatan skill secara continue pada karyawannya karena ada

beberapa karyawan yang latar belakang pendidikannya bukan dari bidang ekonomi agar kinerja karyawan tetap terjaga baik untuk kedepannya.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel ataupun teori yang perlu ditambahkan untuk mendukung penelitian, yang nantinya akan menambah informasi yang di perlukan secara mendetail.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N., J. Meyer. (1990), "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, hal.1-18.
- Ari Radianto, Bambang Swasto Sunuharyo (2017), *Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PG Kregbet Baru Malang)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Alvajrin Ramadhani (2017), *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Iklim Organisasi dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelatihan Kesehatan (Bapelkes) Provinsi Kalimantan Selatan*, *KINDAI*, 13(3), halaman 28-279.
- Any Mardiani, dan Maya Sari Dewi (2015), *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel*, *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(3).
- Amirul Akbar, M. Al Musadieg, dan M. Djudi Mukzam (2017), *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Pelindo Surabaya)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(02).
- Bacal, R (2000), *Evaluasi Kinerja Sektor Publik*, Jakarta: Gramedia
- Becker, H. (1960), Notes on the Concept of Commitment, *American Journal of Sociology*, Vol. 66, hal. 32-42.
- Bernardin, H. John. & Rusell, J.E.A. (1993). *Human Resources Management*. New York : Mc Graw Hill Inc.
- Bernardin, H. John. & Rusell, J.E.A (2003). *Human Resource Management (An Experimental Approach International Edition)*, Singapore:Mc Graw Hill Inc.
- Bohlander, George and Snell, Scott. "Principles of Human Resource Management, 15th ed. Mason". South Western – Cengage Learning, OH, 2010.

- Davis , K&Newstroom. J.W. (1982). *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. Seventh Edition Singapore : McGraw Hill Book Company Inc.
- Dinie Anisa Triastuti. (2018), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Manajemen, 2(02) page (203-208)
- Duwi Priyatno (2010) “*Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian*”. Yogyakarta:Graha Media.
- Eni Wuryani. (2013). Peranan Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Berdasarkan *The Indonesian Institute For Corporate Governance(IICG)*. Jurnal Ekonomi dan Sosial. Jilid 1 Nomor 3. Hal 287-298
- Eri Susan (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(02).
- Esmael M. A, Tabouli, Nasser Ahmed H., dan M. Nashief S.(2016), *The Impact of Human Resource Management on Employee Performance: Orgnizational Commitment Mediator Variable*, Asian Social Science, 12(09).
- Fajar, Junaidi, Yusniar, dan Syaifuddin (2019), *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksana di PT Perkebunan Nusantara III (Persero)*, Agrica, 12(2).
- Faradis, Jauhar et al. 2017. *Modul Praktikum Statistika*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Gasperzs, Vincent. 1997. *Manajemen Kualitas, Penerapan, Konsep-Konsep Kualitas dalam Manajemen Bisnis Total*. Jakarta:PT. Gramedia.
- Ghozali, I. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate*. Bandung: Badan Penerbit-Undip.
- Gilmer, B. Van Haller. (1961). *Industrial Psychology 2nd Edition*. New York: Mc Graw-Hill, Inc.
- Hamidah, Raisa Aribatul. Annisa, Nenden Nur. (2020). “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam*”.

- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Askara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Hadari Nawawi (2003), *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Hariandja, Marihat T.E, 2002. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Grasindo, Jakarta.
- Haryadi, dan Reza Febriyan Pratama (2018). “*Analisis Faktor yang Mempengaruhi Implementasi Sistem Informasi dan Kinerja Pegawai*”. Vol 25, No. 1.
- Jeprizen, dan Tasya. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organization Citizenship Behavior*. Jurnal Aktual, 20 (1).
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta:Raja Grafindo Persada
- Khasannudin, Mukhamad (2011). “*Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Pengelola Koperasi terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren di Kabupaten Demak*”. Skripsi. Semarang:Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Khuljanah, Mifta. 2022. *PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA)* Yogyakarta: Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Kiki Cahaya Setiawan (2015), *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*, Jurnal Psikologi, 1(1), halaman 25-32.
- Laksmi Riani, A. 2011. “*Budaya Organisasi*”. Yogyakarta:Graha Ibrahim
- Liliweri, Alo, 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Cetakan pertama. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Litwin, George H. & Stringer, Robert A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Harvard University.
- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior*. International Edition. McGraw Hill, Singapore.
- Marsoit, P. Sendow, G. Rumokow. (2017). Pengaruh Pelatihan, Displin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*. Vol 5. No. 3. Hlm. 4285-4294.
- Matutina, Domi C. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* cetakan kedua. Jakarta:Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Masaunnisa, Nailul. 2019. “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan*”. Skripsi. Magelang. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Maslow, Abraham H. 1970. *Motivation and Personality*. New York:Harper and Row Publisher.
- Meldi, dan Heryanto (2019), The Influence Of Quality Of Human Resources And Communication On The Performance Of Civil Servants In The Regional Secretariat Of Dharmasraya Regency With Organizational Commitment As Intervening Variables, *Archives of Business Research (ABR)*, 07(07).
- Meliawati, V., dan H. Sunaryo. 2018. “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang*”. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7 (14).
- Merisa Fajar Aisyah (2015), “*Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember*”. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Jember.
- Merentek, G. C., Adolfina, & Trang, I. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2648–2657.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., (1997), *Commitment in the Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publications.

- Nasution, MN. 2005. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Nur, Widy Septia., Meigawati, Dine, dan Sampurna, Riski Hegia. 2020. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi di Sekretariat Organisasi DPRD Kabupaten Cianjur. *Jurnal ilmiah Ilmu Administrasi Negara*. 7(2)
- Porter, L.W., Steers, R.M>, Mowday, R. T., & Boulian, P.V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5).
- Ridwan Tantowi, dan Hesti Widi Astuti (2016), *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro*, *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 02(02).
- Robbin, Stephen P. (2003), *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta, PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Robbins, S. P. (2003), *Organizational behavior* (10thed). New Jersey : Prentice Hall.
- Sadono Sukirno (2006), *Pengantar Bisnis*, Jakarta: Prenada Media Group
- Saharuddin, I Ukkas, S. Bachri, M J Alputila, dan M Y Zamhuri (2019), *The Analysis Of Human Resource Quality In Improving Employees Performance: An Analysis Of External And Internal Environment*, ICROEST.
- Saputra, Hardin (2020). Pengaruh komitmen organisasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa kontraktor dan konstruksi di Kediri dan Solo. Thesis manajemen.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger, 2017. *Metodologi Penelitian Unuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Kiki Cahaya. 2015. “*Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Devisi Operasi PT.Pusri Palembang*”. *Jurnal Psikologi Islami*.

- Sitohang, Sonang (2009), *“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Ikat”*, Jurnal: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surabaya.
- Suabdah, M., Suwitho. (2021). *“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT ODIFA Jelajah Dunia”*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 10 (4).
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Administrasi. CV Alfabeta : Bandung.
- Suharto, Agus A (2012) , *“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kediri”*, Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol 1
- Soeharyanti, Enny Dwi (2020). Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Sebagai Variabel Intervening di Departemen Produksi PT. DOMUSINDO PANDAAN. Jurnal Ilmu Manajemen. 6(1)
- Susi Susanti (2019), *“Pengaruh Iklim Organisasi, Komunikasi Organisasi, Manajemen Pengetahuan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus BTN Syariah Solo)”*, Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Perbankan Syariah, Universitas Islam Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*. New Jersey: Prentice Hall
- Umar (2004), *Riset Sumber Daya Manusia dan Administrasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Usep Deden Suherman, (2018), *“Pengaruh Penerapan Nilai-Nilai Islami dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Pemasara Bank Umum Syariah di Jawa Barat”*, Jurnal Ekonomi Islam, Vol 1 (01)
- Utami, Wikan Budi (2017). *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi ASS”*. Jurnal Ekonomi Islam, Vol 03(02)

- Veithzal Rivai (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Wirawan, (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan, (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta:Salemba Empat.
- Bank Madina Syariah: <https://www.bankmadinasyariah.com/info-perusahaan/penghargaan/>, diakses tanggal: 12 November 2022
- Bank Madina Syariah: <https://www.bankmadinasyariah.com/info-perusahaan/profil-perusahaan/>, diakses tanggal: 12 desember 2022
- OJK:<https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/pages/sejarah-perbankan-syariah.aspx>, diakses tanggal: 7 November 2022
- OJK:<https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/berita-dan-kegiatan/publikasi/Pages/Snapshot-Perbankan-Syariah-September-2021.aspx>, diakses tanggal: 16 November 2022
- OJK:<https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/pages/sejarah-perbankan-syariah.aspx>, diakses tanggal: 17 November 2022
- OJK:<https://www.ojk.go.id/waspada-investasi/id/regulasi/Pages/Undang-Undang-Nomor-21-Tahun-2008-Tentang-Perbankan-Syariah.aspx>, diakses tanggal: 12 desember 2022