

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, KONDISI KERJA, DAN
PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA BANK MUAMALAT KC KEDIRI**



SKRIPSI

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

Oleh:
Khoirun Ni'mah
NIM. 17108020058

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2024**

**PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, KONDISI KERJA, DAN
PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PADA BANK MUAMALAT KC KEDIRI**



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

Oleh:

Khoirun Ni'mah

NIM. 17108020058

Dosen Pembimbing:

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

NIP. 19760616 200501 2 002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2024**

HALAMAN 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-1414/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2024

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, KONDISI KERJA, DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KC KEDIRI

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : KHOIRUN NTMAH
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020058
Telah diujikan pada : Jumat, 23 Agustus 2024
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

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

Valid ID: 66d01ca431b45



Penguji I

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 66cece670e1d1



Penguji II

Fitri Zaelina, S.E.I., M.E.K
SIGNED

Valid ID: 66efbc542ef63



Yogyakarta, 23 Agustus 2024

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Valid ID: 66d02ea10396c

HALAMAN PERSETUJUAN

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Khoirun Ni'mah

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Khoirun Ni'mah
NIM : 17108020058

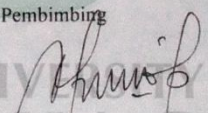
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kondisi Kerja, dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bank Muamalat KC Kediri

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam ilmu ekonomi islam.

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 20 Agustus 2024

Pembimbing


Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
NIP 19760616 200501 2 002

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khoirun Ni'mah
NIM : 17108020058
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kondisi Kerja, dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Bank Muamalat KC Kediri adalah hasil karya penyusun sendiri dan bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

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

Yogyakarta, 20 Agustus 2024

menyatakan,



Khoirun Ni'mah
NIM 17108020058

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,
saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Khoirun Ni'mah
NIM : 17108020058
Program Studi: Perbankan Syariah (S1)
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 Komunikasi Organisasi, Kondisi Kerja, Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bank Muamalat KC Kediri”** serta 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*), dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 20 Agustus 2024

Penyusun



Khoirun Ni'mah

17108020058

MOTTO

Sederhana dalam kata, kuat dalam makna

Bahwa sesungguhnya bukan tentang berperang dengan orang lain, tapi
berperang melawan diri sendiri



HALAMAN PERSEMBAHAN

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

Alhamdulillah atas berkat, Rahmat, kemudahan, serta kelancaran yang

Allah berikan, karya sederhana ini penulis persembahkan teruntuk:

Kedua orang tua tercinta, Bapak dan Ibu yang selalu mendukung,
mendoakan dan merawat penulis dengan penuh kasih sayang dan
kesabaran serta pengorbanan dan tak lupa para guru-guru saya yang telah
mendidik dan menasehati, berkat beliau-beliau semua saya bisa sampai
jenjang saat ini.

Untuk keluarga besar saya, terkhusus kakak dan adik yang selalu
mendoakan

Untuk bapak ibu dosen yang telah membimbing saya

Untuk teman-teman seperjuangan seiman

Serta teruntuk almamater tercinta

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bâ'	B	Be
ت	Tâ'	T	Te
ث	Śâ'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥâ'	Ĥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Khâ'	Kh	Ka dan ha
د	Dâl	D	De
ذ	Žâl	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Râ'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Şâd	Ş	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḑâd	Ḑ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭâ'	Ṭ	Te (dengan titik)

			di bawah)
ظ	Zâ'	Z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fâ'	F	Ef
ق	Qâf	Q	Qi
ك	Kâf	K	Ka
ل	Lâm	L	El
م	Mîm	M	Em
ن	Nûn	N	En
و	Wâwû	W	We
ه	Hâ'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Yâ'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta“ Marbuttah

Semua ta“ marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali kehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الاولياء	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	Ā
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	Ā
تنسى	Ditulis	<i>Tansā</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	Ī
كريم	Ditulis	<i>Karīm</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	Ū
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan

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-Qur'ân</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyâs</i>

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama syamsiyyah tersebut.

السماء	Ditulis	<i>As-samâ'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>Žawî al-furûḍ</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji Syukur ke hadirat Allah SWT atas segala karunia Rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sesuai dengan yang diharapkan. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi Sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Sarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada pihak yang berkepentingan. Penulisan Skripsi ini merupakan kesempatan yang berharga sekali untuk mencoba menerapkan beberapa teori yang diperoleh selama duduk di bangku kuliah dalam situasi dunia nyata.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian, dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan skripsi ini.

Banyak pihak yang telah dengan tulus Ikhlas memberikan bantuan, baik itu melalui kata-kata ataupun dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terimakasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M. Phil., Ph.D. 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. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta serta sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran, serta memberikan motivasi selama saya Menyusun skripsi ini.
4. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta dosen Prodi Perbankan Syariah

yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan menyampaikan ilmunya kepada penulis selama berada di bangku perkuliahan

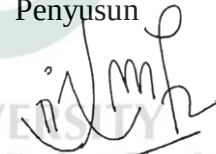
5. Kedua orang tua saya, Bapak Ismail dan Ibu Siti Andasah yang selalu memberikan kasih sayang dan dukungan dalam bentuk apapun dengan Ikhlas
6. Kakak dan 2 adik saya yang selalu bersedia membantu dalam proses penulisan skripsi ini
7. Seluruh mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta terutama teman-teman satu Angkatan
8. Sahabat dan teman seperjuangan yang selalu dapat diandalkan, yang telah menemani awal perkuliahan dan turut membantu terhadap berbagai hal yang tidak dapat disebutkan satu persatu

Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara, dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 20 Agustus 2024

Penyusun



Khoirun Ni'mah
17108020058

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	ix
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GRAFIK.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika penulisan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Produktivitas.....	13
B. Komunikasi Organisasi	21
C. Kondisi Kerja.....	27
D. Penilaian Kinerja	30
E. Telaah Pustaka	35
F. Pengembangan Hipotesis	39
G. Kerangka Pemikiran.....	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	44
A. Jenis dan Sifat Penelitian	44
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	44
C. Sumber Data Penelitian.....	45
D. Metode Pengumpulan Data	46
E. Definisi Operasional Variabel.....	47
F. Instrument Penelitian	49
G. Teknik Uji Instrumen	50
H. Teknik Analisis Data	51
BAB IV PEMBAHASAN	57
A. Profil Responden	57
B. Analisis Statistik Deskriptif.....	58
C. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	60

D. Uji Asumsi Klasik.....	63
E. Regresi Linear Berganda.....	66
F. Pengujian Hipotesis	68
G. Pembahasan	72
BAB V PENUTUP	85
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA.....	86
LAMPIRAN.....	90



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Telaah Pustaka	35
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	48
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Penelitian.....	49
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	57
Tabel 4.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Realibilitas.....	63
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas	66
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	69
Tabel 4.11 Hasil Uji F	70
Tabel 4.12 Hasil Uji t	71
Tabel 4.13 Kesimpulan Hasil Hipotesis	72
Tabel 4.14 Jawaban Responden Pada Variabel Komunikasi Organisasi.....	74
Tabel 4.15 Jawaban Responden Pada Variabel Kondisi Kerja	77
Tabel 4.16 Jawaban Responden Pada Variabel Penilaian Kinerja	81

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1 Total Aset Bank Muamalat	4
---	---



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 Kerangka Berpikir	42
----------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisioner Penelitian	90
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden	96
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data	101
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian	112
Lampiran 5 Foto	113
Lampiran 6 Curriculum Vitae	114



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi, kondisi kerja, dan penilaian kinerja terhadap produktivitas karyawan di Bank Muamalat KC Kediri. Komunikasi organisasi yang efektif, kondisi kerja yang kondusif, dan penilaian kinerja yang objektif merupakan salah satu factor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada karyawan Bank Muamalat KC Kediri. Penelitian menggunakan menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah sampel 33 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan kondisi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan penilaian kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih berperan dalam mempengaruhi produktivitas karyawan di Bank Muamalat KC Kediri. Implikasi praktis dari penelitian ini dapat membantu Bank Muamalat KC Kediri memahami bahwa peningkatan produktivitas mungkin memerlukan pendekatan yang lebih banyak dimana melibatkan variabel lain diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Kata kunci: komunikasi organisasi, kondisi kerja, penilaian kinerja, dan produktivitas karyawan



ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of organizational communication, working conditions, and performance assessments on the productivity of employees at Bank Muamalat KC Kediri. Effective organizational communication, conducive working conditions, and objective performance assessment are one of the factors that can increase employee productivity. The method used in this research is a quantitative approach with data collection techniques using a questionnaire distributed to employees of Bank Muamalat KC Kediri. The research uses saturated sampling method with a sample of 33 employees. The results show that organizational communication and working conditions do not have a significant influence on employees productiveness. The practical implications of this study can help Bank Muamalat KC Kediri understand that increased productivity may require more approaches involving other variables outside the study.

Keywords: organizational communication, working conditions, performance assessment, and employee productivity



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagai negara yang menganut *dual banking system*, Indonesia memiliki peluang yang besar bagi tumbuh kembangnya dunia perbankan. Tidak hanya perbankan konvensional saja, namun perbankan syariah juga turut andil dalam meramaikan dunia perbankan di Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008, Perbankan Syariah adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Sedangkan Bank yang berdasarkan jenisnya terdiri dari Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah, dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dimana dalam mengelola kegiatan usahanya menganut prinsip syariah disebut dengan Bank Syariah (Zain & Akbar, 2020).

Perbankan syariah mengalami perkembangan yang positif selama dua dekade. *Market share* perbankan syariah dapat menunjukkan perkembangan yang ada. Menurut OJK per September 2021 *market share* perbankan syariah adalah sebesar 6,52%. Meski masih berbeda jauh dari *market share* perbankan konvensional, hal ini masih menjadi kabar baik bagi pertumbuhan perbankan syariah yang mana pada bulan Maret 2021 *market share* perbankan syariah sebesar 6,41%. Hal ini

memperlihatkan bahwa perbankan syariah mengalami kemajuan dan perkembangan yang positif.

Semakin banyaknya jumlah institusi perbankan syariah setiap tahunnya juga menunjukkan perkembangan perbankan syariah di Indonesia. Total keseluruhan institusi sejumlah 199 perusahaan. Hal ini sesuai dengan data yang ada dari SPS OJK pada bulan Juli 2022 yang menunjukkan bahwa ada 12 Bank Umum Syariah, 21 Unit Usaha Syariah, ditambah 166 unit Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (OJK, 2022)

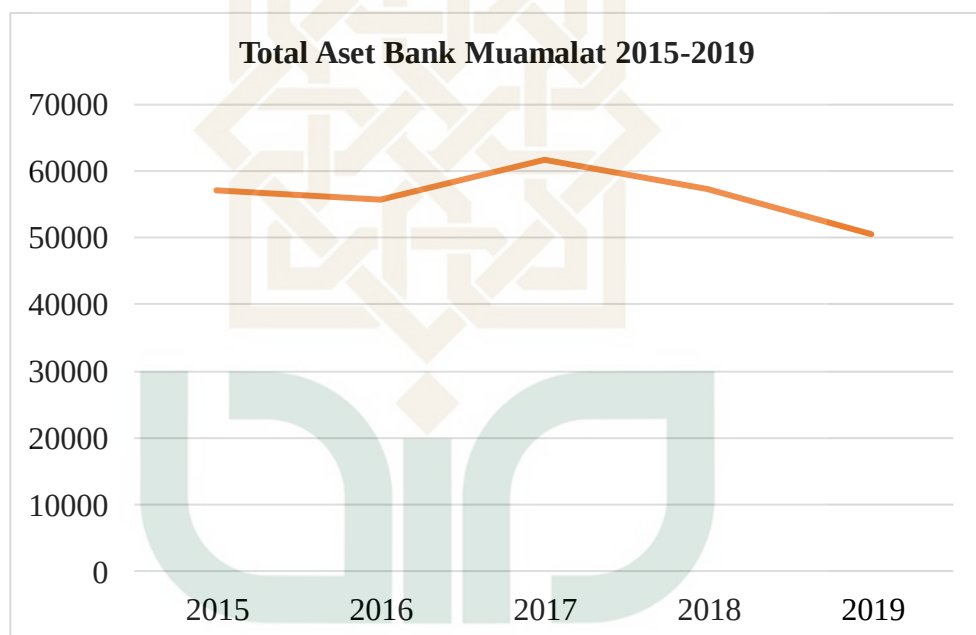
Peningkatan pertumbuhan perbankan syariah merupakan kabar baik untuk kemajuan ekonomi syariah di Indonesia. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa tingginya pertumbuhan perbankan syariah maka juga diiringi dengan kondisi persaingan yang tinggi. Adanya persaingan ini, perbankan syariah dituntut untuk meningkatkan daya saing guna mempertahankan eksistensinya. Salah satu aspek penting untuk meningkatkan daya saing adalah melalui sumber daya manusia yang ada. Wirawan (2015) menyebutkan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas adalah mereka yang memiliki pengetahuan, ketrampilan, kompetensi, kewirausahaan, mempunyai kesehatan yang prima, memiliki talenta, mempunyai etos kerja dan motivasi tinggi. Dimana hal itu bisa membuat perbedaan dalam organisasi apakah organisasi sukses atau gagal.

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia harus dikelola secara professional sehingga dapat mengimbangi kebutuhan karyawan dengan tuntutan perusahaan. Ini adalah kunci utama bagi perusahaan untuk bisa berkembang. Produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk pertumbuhan bisnis dan organisasi. Produktivitas dapat meningkat jika pimpinan perusahaan paham akan faktor-faktor yang dapat menentukan peningkatan produktivitas kerja. Harapan perusahaan adalah pegawai bisa bekerja dengan memiliki produktivitas yang tinggi dan bisa menjelaskan visi misi yang sudah disepakati untuk mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2000).

Bank Muamalat sebagai bank syariah pertama di Indonesia tentunya juga terus melakukan peningkatan kualitas pengelolaan sumber daya manusia untuk mempertahankan dan meningkatkan prestasi di masa depan. Dilansir dari *cnnindonesia.com* pada tahun 2020 Bank Muamalat mendapatkan penghargaan dari *Human Resources Excellent Award 2020*. Tidak hanya satu, Bank Muamalat mendapatkan tiga penghargaan sekaligus yaitu di bidang *Employee Branding (Gold)*, *Graduate Program Development (Silver)*, dan *Leadership Development (Bronze)*. Artinya Bank Muamalat memerhatikan sumber daya manusia sebagai salah satu aspek penting yang dimiliki perusahaan. Hal ini terbukti dengan diraihnya ketiga penghargaan tersebut. Penghargaan ini merupakan penghargaan untuk

perusahaan yang memiliki prestasi dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia dari berbagai industri dalam negeri.

Salah satu keberhasilan dan kesuksesan perbankan syariah dapat dilihat dari kinerja keuangan bank itu sendiri. Berikut merupakan grafik total aset pada laporan keuangan Bank Muamalat pada lima tahun terakhir (2015-2019):



Grafik 1 Total Aset Bank Muamalat (2015-2019)

Sumber: Laporan Tahunan Bank Muamalat

Dari data diatas menunjukkan bahwa Bank Muamalat memiliki total aset yang mengalami fluktuasi selama periode 2015-2019 dan cenderung mengalami penurunan dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019. Adanya fenomena ini, maka perlu diteliti kembali bagaimana produktivitas kerja sumber daya manusia yang ada di Bank Muamalat. Seperti yang kita ketahui bahwa salah satu komponen yang bisa mempengaruhi kinerja adalah sumber daya manusia yang ada didalam

perusahaan. Hal ini disebabkan yang menjadi tumpuan bagi perusahaan untuk bisa bertahan adalah sumber daya manusia. Adanya dukungan dari sumber manusia yang handal dapat menyelesaikan kegiatan perusahaan dengan baik (Hasibuan, 2003). Kinerja Bank Muamalat akan meningkat seiring dengan kenaikan produktivitas kerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Adanya pandemi covid-19 yang mewabah di Indonesia juga menjadi tantangan baru dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan. Pandemi yang muncul secara tiba-tiba tentu mengakibatkan ketidaksiapan karyawan dalam beradaptasi dengan situasi dan kondisi yang baru. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk untuk segera beradaptasi sehingga tetap dapat produktif dan profesional. Sehingga meskipun adanya pandemi masing-masing karyawan dapat mempertahankan produktivitas kerjanya dan tidak mengalami penurunan.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan satuan waktu. Seberapa baik Perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan merupakan ukuran dari produktivitas (Sedarmayanti, 2010). Dengan kata lain sumber daya manusia yang diperhatikan sangat penting dilakukan dalam meraih produktivitas kerja guna mencapai tujuan sebuah perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja sumber

daya manusia di dalam perusahaan, maka perlu dilakukan peningkatan faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja.

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja dapat bersumber dari faktor internal maupun faktor eksternal. Yuniarsih (2013) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja adalah komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi ada dalam suatu jaringan yang lebih besar dari pada komunikasi kelompok. Komunikasi organisasi dapat dilihat dari keterbukaan antara sesama karyawan maupun karyawan dan pimpinan. Semakin intens komunikasi antara sesama maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Femi (2014) yang menyatakan bahwa komunikasi organisasi memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Didukung penelitian dari Anggraeni dan Sembiring (2018) dan Akbar, dkk (2017) menyatakan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian Rambe (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kondisi kerja juga salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas (Sutrisno, 2011). Kondisi kerja sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam

lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Oleh sebab itu, kondisi kerja harus diperhatikan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja secara pribadi maupun organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Ali, dkk (2013) menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kondisi kerja dan produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yuni (2005) juga menunjukkan bahwa kondisi kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Rohmatillah (2014) yang menunjukkan bahwa kondisi kerja temporer tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Selain itu, penilaian kinerja juga menjadi salah satu faktor yang meningkatkan produktivitas. Salah satu jenis kebijakan manajemen yang digunakan oleh Perusahaan adalah penilaian kinerja. Hal ini memungkinkan Perusahaan untuk terus memperbaiki sumber daya manusianya dengan membandingkan kinerja karyawan dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan dan membandingkan kinerja karyawan dengan harapan dari pimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Eliphas, dkk (2017) menunjukkan bahwa alat penilaian kinerja penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Hal serupa diperoleh oleh Wijaya dan Sari (2020) dalam penelitiannya yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara penilaian kinerja dan produktivitas pegawai. Namun, dalam penelitian yang dilakukan

oleh Rachman dan Pujiastuti (2018) ditemukan bahwa penilaian kinerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengambilan variabel penelitian akan membedakan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya. Variabel penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penggabungan 3 variabel yaitu variabel komunikasi organisasi, kondisi kerja, dan penilaian kinerja.

Selain itu perbedaan lainnya ada pada lokasi penelitian. Dalam penelitian ini adalah Bank Muamalat KC Kediri. Alasan peneliti memilih objek penelitian Bank Muamalat KC Kediri dikarenakan Bank Muamalat sebagai Bank syariah pertama di Indonesia mampu bertahan sampai saat ini. Meski sering diterpa isu yang kurang sedap, tetapi Bank Muamalat dapat tetap eksis sampai sekarang. Artinya, para karyawan mempunyai produktivitas yang cukup baik sehingga Bank Muamalat tetap dapat bertahan hingga kini. Sebagai salah satu kantor cabang yang ada, Bank Muamalat KC Kediri juga selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawan agar mampu mencapai tujuan dan target dari Bank Muamalat sendiri.

Perbedaan lainnya ada pada saat dilakukan penelitian masih pada situasi dan kondisi dalam menghadapi pandemi covid-19. Hal ini tentu saja menjadi satu hal yang berbeda dengan kondisi ketika penelitian-penelitian terdahulu dilakukan.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “PENGARUH KOMUNIKASI

ORGANISASI, KONDISI KERJA, DAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KC KEDIRI”

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian yang ada maka rumusan masalah secara umum merupakan peran komunikasi organisasi, kondisi kerja, dan penilaian kinerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Adapun yang menjadi rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Bank Muamalat KC Kediri?
2. Apakah kondisi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Bank Muamalat KC Kediri?
3. Apakah penilaian kinerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Bank Muamalat KC Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Menjelaskan hubungan komunikasi organisasi terhadap produktivitas karyawan Bank Muamalat KC Kediri.
2. Menjelaskan hubungan kondisi kerja terhadap produktivitas karyawan Bank Muamalat KC Kediri.
3. Menjelaskan hubungan penilaian kinerja terhadap produktivitas karyawan Bank Muamalat KC Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi peneliti dan pembaca dalam pengembangan penelitian selanjutnya. Serta dapat menambah khasanah pustaka sumber daya manusia terutama mengenai produktivitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi masukan kepada pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan dan kebijakan selanjutnya. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat membantu institusi pendidikan untuk meningkatkan kualitas lulusannya sebagai evaluasi kurikulum yang digunakan untuk mendapatkan kualifikasi sarjana yang diperlukan dalam dunia kerja.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mendapat gambaran dan memudahkan pembahasan, maka akan disajikan sistematika penulisan yang merupakan garis besar dari bab ini. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan, tujuan serta manfaat kegunaan penelitian, dan sistematika pembahasan. Latar belakang tersebut menjelaskan gambaran pemikiran alasan

memilih masalah yang diteliti, rujukan penelitian, dan gambaran dari hasil yang diharapkan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini peneliti akan menyajikan hasil penelitian terdahulu dengan tema yang sama dengan beberapa jurnal. Peneliti juga membagi beberapa subbab yaitu telaah pustaka, landasan teori, kerangka teori, dan pengembangan hipotesis. Landasan teori dijadikan pedoman untuk menentukan metode penelitian yang dilakukan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memaparkan perihal metode penelitian yang dipakai dalam penelitian yang dilakukan. Dalam bab ini pula akan dibahas tentang jenis dan sifat penelitian, waktu dan tempat penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, serta definisi operasional variabel penelitian yang hasilnya akan dianalisis dan dibahas pada bab empat.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Bab ini menjelaskan analisa data dan pembahasan yang menjelaskan hasil pengumpulan data serta interpretasi dari hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dipaparkan dalam pembahasan dan analisis data. Pada bab ini juga

memuat saran yang dapat diberikan atas masalah yang ada agar dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari komunikasi organisasi, kondisi kerja, dan penilaian kinerja terhadap produktivitas karyawan Bank Muamalat KC Kediri. Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Bank Muamalat KC Kediri
2. Kondisi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Bank Muamalat KC Kediri
3. Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Bank Muamalat KC Kediri

B. Saran

1. Bagi Bank Muamalat KC Kediri diharapkan agar memperhatikan dan lebih meningkatkan komunikasi organisasi, kondisi kerja, penilaian kinerja, dan aspek lainnya sehingga dapat digunakan oleh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengembangkan penelitian dengan menggunakan variabel yang lebih luas. Serta menggunakan populasi yang luas dan sampel yang lebih banyak. Sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih spesifik dalam menggambarkan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. F., Amallia, N., & Gozali, G. (2017). Peran Komunikasi Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Role Of Communications Organizational Employees Work Productivity. *Global Komunika*, 1(2), 59–69.
- Ali, A. Y. S., Ali, A. A., & Adan, A. A. (2013). Working Conditions and Employees' Productivity in Manufacturing Companies in Sub-Saharan African Context: Case of Somalia. *Educational Research International Educational Research International Educational Research International Educational Research International* ISSN-L, 2(2), 67–78.
- Anggraeni, R. D., & Sembiring, U. R. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja dan Produktivitas Dosen IPDN. *Linimasa: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(2), 68–88. <https://doi.org/10.23969/linimasa.v1i2.1082>
- Arifah, Y. (2005). *Pengaruh gaji, kondisi kerja, hubungan pimpinan dengan karyawan terhadap produktivitas kerja pada BMT Amratani Group*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Arikunto, S. (1995). *Dasar-Dasar Research*. Tarsoto.
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Ed. Rev. V). PT Rineka Cipta.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (1st ed.). Gava Media.
- Darmawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Devito, J. A. (1997). *Komunikasi Antar Manusia : Kuliah Dasar* (5th ed.). Professional Book.
- Djumadi. (2006). Pengaruh Kondisi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pendidikan Nonformal di Jawa Timur. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 4(3).
- Eliphas, M. R., S, M. L., & M., R. (2017). The influence of performance appraisal practices on employee productivity: A case of Muheza District, Tanzania. *Issues in Business Management and Economics*, 5(4), 45–59.
- Femi, A. F. (2014). The Impact of Communication on Workers' Performance in

- Selected Organisations in Lagos State, Nigeria. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 19(8), 75–82. <https://doi.org/10.9790/0837-19827582>
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariasi dengan Program SPSS*. University Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan SPSS 17*. University Diponegoro.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara.
- Liliweri, A. (2014). *Sosiologi & Komunikasi Organisasi* (R. Damayanti (ed.); 1st ed.). Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi* (S. Purwanti (ed.)). Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Melyawati. (2020). *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Knowledge Management, Employee Participation, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi kasus pada Bank Syariah Mandiri Branch Kaliurang)*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Erlangga.
- Mulyana, D. (2012). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. (2017). *Metode Penelitian (Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah)* (7th ed.). Kencana Media Group.
- Numberi, A., & Setiawan, M. (2013). Pengaruh Kondisi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing (Studi pada PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1), 145–154.
- Oei, I. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2018). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (D. Mulyana (ed.)). Remaja Rosdakarya.
- Priyanto, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution)*. Mediakom.
- Purwanto. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Pustaka Pelajar.

- Rachman, M., & Pujiastuti, N. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Bpkad (Badan Pengelola Keuangan Aset Daerah) Kabupaten Kutai Timur. *Administrasi Publik: Jurnal Ilmu Hukum Dan Sosial*, 2(2), 394–402.
- Rambe, N. H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja PDAM Tirtanadi Kantor Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Robiansyah. (2018). Manajemen Insan Produktif. *Journal Feb Unmul Akuntabel*, 15(2), 123–130.
- Rohmatillah, F. R. (2014). *Pengaruh Kondisi Kerja, terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian sekretariat di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis* (R. Bougie (ed.); 6th ed.). Salemba Empat.
- Siregar, S. (2018). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian* (A. Nuryanto (ed.)). Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi* (M. A. Nuryanto (ed.); 2nd ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2012). *Analisis Validitas & Asumsi Klasik*. Gava Media.
- Suryani, & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif (Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam)*. PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). Kencana Media

Group.

- Syamsurizal. (2016). Marketing Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt . Inti Elektrindo Abadi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 5(1), 96–117.
- Trianto, B. (2016). *Riset Modeling: Teori, Konsep, dan Prosedur Melakukan Penelitian serta Aplikasi Pengolahan Data Penelitian dengan Program SPSS & LISREL*. Adh-Dhuha Institute.
- Tunggadewi. (2013). Pengaruh Promosi, Kepemimpinan, dan Kondisi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 15, 63–76.
- Umar, H. (2003). *Metode Riset Bisnis*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Uyanto, S. S. (2009). *Pedoman Analisis Data dengan SPSS (A Guide to Data Analysis Using SPSS)* (3rd ed.). Penerbit Graha Ilmu.
- Wahyudi, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita.
- Wibisono. (2007). *Analisis Faktor-Faktor Kondisi Kerja dan Beban Kerja yang Menyebabkan Stress Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT Mitra Bina Mandiri Makmur 2 di Pasuruan*. Universitas Kristern Petra.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Rajawali Press.
- Widhiarso, W. (2010). *Membuat Kategori Skor Hasil Pengukuran dari Skala*.
- Wijaya, E., & Sari, P. P. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang. *Creative Research Management Journal*, 3(1), 63–76. <https://doi.org/10.32663/crmj.v3i1.1248>
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis Pemerintah dan Pendidikan*. Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih, T., & Suwatno, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta
- Yusuf, B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia di lembaga Keuangan Syariah* (M. N. R. Al Arif (ed.); 2nd ed.). Rajawali Press.
- Zain, I., & Akbar, Y. R. (2020). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Penerbit Deepublish.