

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA,
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
BPR SYARIAH KOTA MOJOKERTO**

TESIS

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Magister dalam Program Studi Ekonomi Syariah**



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

Oleh:

Galuh Yuliana Dewi
NIM. F02417116

**PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

2020

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Galuh Yuliana Dewi

NIM : F02417116

Program : Magister (S-2)

Institusi : Pascasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa TESIS ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Mojokerto, 23 Februari 2020

Saya yang menyatakan,



Galuh Yuliana Dewi

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto)” yang ditulis oleh Galuh Yuliana Dewi ini telah disetujui pada tanggal 25 Februari 2020

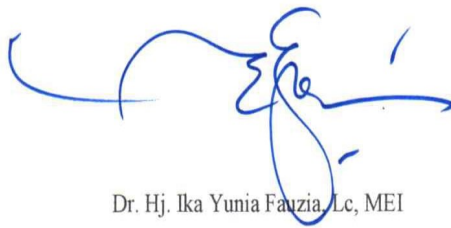
Oleh:

PEMBIMBING I



Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM
NIP. 196212141993031002

PEMBIMBING II



Dr. Hj. Ika Yunia Fauzia, Lc, MEI

PENGESAHANAN TIM PENGUJI UJIAN TESIS

Tesis berjudul **"Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto"** yang ditulis oleh Galuh Yuliana Dewi (NIM. F02417116) ini telah diuji dalam Ujian Tesis pada tanggal 11 Maret 2020

Tim Penguji:

1. Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM (Pembimbing I/Ketua Sidang)
NIP. 196212141993031002
2. Dr. Hj. Ika Yunia Fauzia, Lc, MEI (Pembimbing II/Sekretaris)
NIP. 195509251991031001
3. Dr. H. Syaiful Ahrori, MEI (Penguji I)
NIP. 195509251991031001
4. Dr. Mustofa, S. Ag, MEI (Penguji II)
NIP. 197710302008011007

Surabaya, 17 Maret 2020



Direktur,

Prof. Dr. H. Aswadi, M.Ag
NIP. 196004121994031001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Galuh Yuliana Dewi
NIM : 100917116
Fakultas/Jurusan : Ekonomi Syariah
E-mail address : galuh.yuliana.146@yahoo.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☐ Skripsi ☒ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Pengaruh Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi
terhadap kinerja karyawan PT-BPR Syariah keajaiban

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 17 Maret 2020

Penulis

(Galuh Yuliana Dewi)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Jenis penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian kuantitatif, tujuannya yaitu mengetahui apakah ada pengaruh antara budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 38 karyawan. Jenis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS V.20.

Hasil menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. BPR (Syariah) Kota Mojokerto yaitu sebesar $0,016 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,546 > t$ tabel $2,028$. (2) Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. BPR Syariah Kota Mojokerto yaitu sebesar $0,009 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,763 > 2,028$. (3) Tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel kompensasi (X_3) terhadap kinerja (Y) PT. BPR Syariah Kota Mojokerto yaitu sebesar $0,826 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,221 < t$ tabel $2,028$ (4) Hasil peneliti dalam uji f diperoleh nilai f hitung adalah $9,309$ sehingga f hitung $> f$ tabel yaitu $9,309 > 2,87$, dan nilai p-value (sig) sebesar $0,000 < \text{kurang dari } 0,05$. Maka dapat diartikan bahwa pengaruh variabel bebas budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja (Y) pada karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
TRANSLITERASI	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Kegunaan Penelitian	12

G. Sistematika Pembahasan 12

BAB II LANDASAN TEORITIK

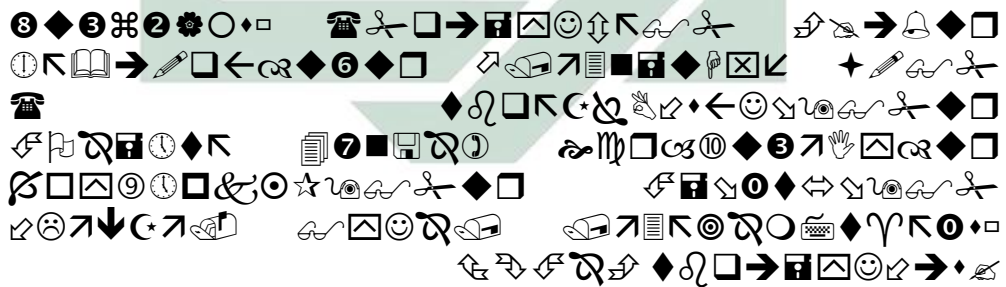
A. Landasan Teori	15
1. Tinjauan Budaya Organisasi	15
a. Pengertian Budaya Organisasi	15
b. Fungsi Budaya Organisasi	18
2. Tinjauan Lingkungan Kerja	18
a. Pengertian Lingkungan Kerja	18
b. Manfaat Lingkungan Kerja	21
3. Tinjauan Kompensasi	22
a. Pengertian Kompensasi	22
b. Tujuan Kompensasi	24
4. Tinjauan Kinerja Karyawan	26
a. Pengertian Kinerja Karyawan	26
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	30
B. Penelitian Terdahulu	31
C. Kerangka Konseptual	35
D. Hipotesis	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	38
B. Waktu dan Tempat Penelitian	38
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	39
1. Populasi	39
2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	39
D. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	40
1. Data Primer	40
2. Data Sekunder	41
E. Variabel Penelitian	42
1. Variabel Independen	43
2. Variabel Dependen	43
F. Definisi Operasional	43
1. Budaya Organisasi (X_1)	44
2. Lingkungan Kerja (X_2)	45
3. Kompensasi (X_3)	45
4. Kinerja (Y)	46
G. Analisis Data	46
1. Statistik Deskriptif	46

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam suatu organisasi perusahaan. Salah satu contoh sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah karyawan. Sumber daya manusia merupakan sebagai factor penentu kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena tanpa adanya sumber daya manusia sebuah perusahaan tidak dapat beroperasi. Apapun bentuk dan tujuan organisasi tidak akan pernah lepas dari karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak pernah lepas dari kinerja karyawan. Yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang diperoleh dari seseorang atau kelompok dalam menjalankan tugasnya dalam suatu organisasi, dalam rangka untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi.¹ Allah berfirman dalam QS. At-Taubah (9:105):



¹ H. Malayu, S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, Cetakan 9, 2007), 165.

Menurut Mangkunegara bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam perusahaan baik secara kualiatas dan kuantitas. Dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yng mempunyai kriteria baik, sehingga dari kinerja karyawan dengan kinerja perusahaan akan memiliki hubungan erat.²

Peningkatan kinerja karyawan akan mendorong kemajuan bagi organisasi dilingkungan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan kerja

[illegible]

Perkembangan perbankan syariah sangatlah pesat, salah satu contoh perbankan syariah adalah PT. BPR Syariah Kota Mojokerto. BPRS adalah salah satu jasa keuangan bank syariah yang sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang. BPRS merupakan lembaga keuangan yang menghubungkan pemodal (*shahibul maal*) dan debitur (*mudharib*, dll), kehadiran BPRS telah banyak memberikan manfaat kepada masyarakat, baik individu maupun lembaga. BPRS tetap konsisten melayani masyarakat kecil dan pemberdayaan lembaga-lembaga keIslaman.

Maria, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja adap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah”, *Ejournal Katalogis*, No. 1, 1, 2013.

[illegible]

Budaya PT. BPR Syariah Kota Mojokerto disimbolkan dari kata SIFAT, yang merupakan singkatan dari: S ifat untuk Shiddiq yaitu bersifat jujur terhadap diri sendiri, orang lain dan Allah SWT; I untuk Istiqomah yaitu bersifat teguh, sabar dan bijaksana; F untuk Fathonah yaitu profesional, disiplin, bekerja keras dan inovatif; A untuk Amanah yaitu untuk penuh rasa tanggung jawab dan saling menghormati dalam menjalankan tugas dan melayani nasabah; T untuk Tabligh yaitu bersikap mendidik, membina dan memotivasi pihak lain (para pegawai dan nasabah). Contoh budaya organisasi yang diterapkan di PT. BPR Syariah Kota Mojokerto adalah setiap pagi semua karyawan melakukan breafing dengan semua karyawan; setiap hr jum'at pagi sebelum breafing semua karyawan

⁶ Robert Kneiter dan Angelo Kinieki, *Perilaku Organisasi 2*, Edisi 5 (Jakarta: Salemba Empat, 2005).

Syariah Kota Mojokerto, dan lain-lain.⁷

Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan.⁸

Selain budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya.⁹ Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah, sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Pengukuran lingkungan kerja terdiri dari lima aspek yaitu:¹⁰ ruang gerak; metode kerja; pengaturan kerja; tanggung jawab; dan

⁷ Komarul Alex Efendy, *Wawancara*, Mojokerto 24 Januari 2020.

⁸ Rodiathul Kusuma Wardani, dkk. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya”. *Journal Administrasi Bisnis*, Vol. 31, No. 1 (Februari 2016), 59.

⁹ Nitisemito S. Alek, *Pengaruh Personalia, Edisi Kedua* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008).

¹⁰ Sulistiawati Paita, Bernhard Tewal, Greis M. Sendow. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado “. *Journal EMBA*, Vol. 3, No. 3(September 2015).

Komponen-komponen yang terdapat pada kompensasi terdiri dari: ¹² kompensasi yang bersifat finansial, yang terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung; dan kompensasi bersifat non finansial, yang terdiri dari kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Salah satu contoh kompensasi finansial PT. BPR Syariah Kota Mojokerto yaitu kompensasi langsung yang berupa gaji, upah yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan, atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Tingkat kompensasi yang dipersepsi memadai dan adil oleh karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik.¹³ Pemberian kompensasi memiliki kaitan erat dengan kinerja individu, kelompok atau organisasi. Maka dari itu karyawan yang berkinerja dengan baik, maka akan menerima kompensasi yang lebih dari perusahaan tempat karyawan bekerja. Salah satu sistem penghargaan (kompensasi) merupakan salah satu kekuatan yang paling dominan sebagai pendorong perilaku karyawan (kinerja). Jika kompensasi yang dirasakan dan diterima oleh karyawan kurang, maka akan mengurangi kinerja, maka akan meningkatkan rasa malas untuk bekerja, maka akhirnya karyawan tersebut akan

¹² Anita Anggreini Batubara, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Kota Medan”, (Tesis-----Program Magister Manajemen Pendidikan Islam UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2016), 54-56.

¹³ Mathis, R.L., dan Jackson, J.H, *Human Resource Management Essential Perspectives* (South Western: Cengage, 2012), 171.

mogok kerja dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya ketidakhadiran karyawan.¹⁴

Sebagaimana diterangkan di atas, bahwa ada beberapa factor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi. Maka adanya penelitian lebih jauh tentang adanya kemungkinan tersebut perlu dilakukan. Hal itu dikarenakan untuk membuktikan dan menguatkan apakah budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi benar-benar memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga bisa menjadi teori yang bisa dipertanggungjawabkan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peneliti akan meneliti judul tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang diterapkan belum maksimal untuk meningkatkan *performance* di PT. BPR Syariah Kota Mojokerto;
2. Lingkungan kerja di PT. BPR Syariah Kota Mojokerto kurang baik sehingga akan menurunkan kinerja karyawan;

¹⁴ Dian Siti Masitoh, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan di Bank BTN Cabang Bandung” *Journal Ilmu Manajemen & Bisnis*, Vol. 04, No. 01 (Maret 2013), 17.

3. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan di PT. BPR Syariah Kota Mojokerto masih belum mendongkrak kinerja karyawan;
4. Adanya budaya organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi dapat menciptakan budaya yang utuh dengan kepuasan tinggi, komitmen yang kuat dan kinerja yang tinggi dalam lingkungan organisasi;
5. Fasilitas-fasilitas yang ada di di PT. BPR Syariah Kota Mojokerto kurang memadai;
6. Kerjasama dan komunikasi antar karyawan belum maksimal, sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan;
7. Kinerja karyawan yang diharapkan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto masih jauh dari harapan.

C. Batasan Masalah

Pembahasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Walaupun variabel-variabel yang ada pada penelitian ini ada di PT. BPR Syariah lainnya saya tidak tahu, saya hanya tahu dan berfokus di PT. BPR Syariah Kota Mojokerto. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto

D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto?
4. Apakah ada pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa rumusan masalah, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto.

2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisas, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto?

F. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis, dapat digunakan untuk menambah wawasan di dalam ilmu pendidikan, terutama untuk ekonomi Islam yang berkaitan dengan kinerja karyawan;
2. Secara praktis, dapat menjadi referensi untuk PT. BPR Syariah Kota Mojokerto dalam menganalisis dan mengetahui seberapa efektif kinerja karyawan terhadap kemajuan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini dibagi dalam beberapa bab, dan tiap bab terdapat sub bab, dengan harapan agar pembahasan dapat terungkap secara rinci dan teratur. Berikut ini beberapa sistematikanya:

BAB I PENDAHULUAN, pada bab ini akan dijelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, pada bab ini akan dijelaskan tiga bagian, yaitu: *pertama*, penelitian dan pengajian yang digunakan oleh peneliti terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. *Kedua*, landasan teori berasal dari uraian literatur, referensi, jurnal, artikel, dan lain-lain, yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini. *Ketiga*, kerangka pemikiran berisi kesimpulan dari telaah literatur yang digunakan untuk menyusun asumsi atau hipotesis yang dirumuskan.

BAB III METODE PENELITIAN, pada bab ini akan dibahas tentang metode yang akan digunakan, meliputi: jenis dan sumber data, populasi dan sampel, disertai penjelasan tentang prosedur pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN, pada bab ini dijelaskan tentang gambaran umum dari objek penelitian yaitu PT. BPR Syariah Mojokerto, deskriptif analistik, uji kualitas data, dan pengujian hipotesis.

BAB V ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN, pada bab ini akan dijelaskan hasil dari analisis data dan pembahasan yang didapatkan dari hasil penelitian dengan analisis data statistik.

LANDASAN TEORITIK

1. Budaya Organisasi

Menurut Robbins budaya organisasi adalah suatu system nilai kebersamaan dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan para karyawan untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi.¹⁵ Wirawan berpendapat bahwa budaya organisasi adalah suatu norma, nilai-nilai asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang dikembangkan oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi, sehingga dengan adanya budaya organisasi maka akan mengatur pola pikir, sikap dan perilaku seorang anggota organisasi dalam melayani konsumen dan untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁶

¹⁵ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia, 2006).

¹⁶ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2007).

¹⁷ Robert Kneiter, Angelo Kinieki, *Perilaku Organisasi 2*, Edisi 5 (Jakarta: Salemba Empat, 2005).

- 2) Toleransi terhadap konflik, karyawan menyampaikan jika terjadi konflik yang terjadi dan mengemukakan pendapat secara terbuka;
- 3) Keleluasaan kerja, seorang pemimpin memberikan sebuah keleluasaan atau sebuah kebebasan untuk karyawan dengan cara mempercayai karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan, tetapi mengikuti suatu peraturan yang ada;
- 4) Hubungan yang baik, hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan ataupun antara karyawan dengan atasan;
- 5) Dukungan, organisasi atau atasan dapat memberikan sebuah dukungan dan sebuah pengawasan untuk ketrampilan, maupun pengetahuan yang dimiliki setiap karyawan.

Menurut Umar Husein ada lima indikator budaya organisasi yang dipaparkan di atas, tetapi peneliti hanya mengambil empat indikator sesuai dengan kondisi penelitian yaitu:

- 1) Komitmen karyawan terhadap organisasi;
- 2) Toleransi terhadap konflik;
- 3) Keleluasaan kerja;
- 4) Hubungan yang baik.

serta pengatur kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok.²¹

Pengukuran lingkungan kerja dalam penelitian ini terdiri dari lima aspek yaitu:²³

- 1) Ruang gerak, yaitu kemampuan fisik karyawan dan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan oleh karyawan;
- 2) Metode kerja, yaitu cara seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya;
- 3) Pengaturan kerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan petunjuk pelaksana dan petunjuk teknis;
- 4) Tanggung jawab dalam bekerja, yaitu tanggung jawab seorang karyawan adalah menyelesaikan tugas masing-masing lalu memberikan laporan;
- 5) Rekan kerja, yaitu saling menunjang antara karyawan dengan atasan serta antara atasan dengan karyawan.

[illegible]

Berikut ini adalah komponen-komponen yang terdapat pada kompensasi yang akan dijadikan indikator oleh peneliti, yaitu:

- 1) Kompensasi yang bersifat finansial. Kompensasi ini terdiri dari dua macam yaitu langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari upah, gaji. Kompensasi tidak langsung berupa asuransi, pensiun, bayaran diluar jam kerja, fasilitas-fasilitas;
- 2) Kompensasi bersifat nonfinansial. Kompensasi nonfinansial terdiri dua macam yaitu kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:³⁰

- 1) Saling menjaga ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi kepada karyawan maka akan terjalin ikatan saling bekerja sama antara atasan dengan karyawan. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan maka karyawan harus mengerjakan tugas-tugas

³⁰ Malayu S. P Hasibuan , *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 121.

yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian kompensasi harus sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati antara perusahaan dan karyawan;

- 2) Kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga akan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya;
- 3) Pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah;
- 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya;
- 5) Stabilitas karyawan, dengan pemberian kompensasi secara adil dan layak, serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin;
- 6) Disiplin, dengan pemberian kompensasi yang lebih besar, maka sikap disiplin kerja karyawan akan semakin membaik;
- 7) Pengaruh serikat buruh, dengan pemberian kompensasi yang baik maka pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya;

akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.”

Dalam kitab Tafsir Al-Misbah dalam menafsirkan surah At-Taubah ayat 105 yaitu “Bekerjalah Kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, *maka Allah akan melihat* yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu”.³¹

Surat At-Taubah ayat 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan untuk bekerja, dan Allah pasti akan membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Kerja merupakan kewajiban seseorang. Akan tetapi perlu diingat bahwa melakukan pekerjaan sesuai jalur halal dan bukan melakukan pekerjaan yang diharamkan oleh Allah. Allah SWT telah menciptakan bumi dan seisinya ini adalah sebagai karunia yang teramat besar untuk seluruh umat manusia. Memakmurkan bumi ini melalui kerja keras, kerja cerdas, dan kerja ikhlas, agar pintu keberkahan mengalir ke segala penjuru dunia ini.

Robbins menyatakan kinerja karyawan adalah upaya seorang individu untuk mencurahkan tenaga tertentu kepada pekerjaan.³² Mangkunegara kinerja karyawan adalah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

³¹ M. Quraish Shihab, *Al-Qur'an Terjemahan Perkata Dilengkapi dengan Terjemahan Departemen Agama dan Indek Tematik* (Bandung: Syigma, 2007), 202.

³² Robbins dan Judge, *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas* (Jakarta: Salemba Empat, 2008).

- 1) Kualitas kerja, yaitu suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang dilihat dari segi kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil kerja. Dengan adanya faktor tersebut maka akan menghindari terjadinya kesalahan, tetapi akan memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan tersebut.
- 2) Kuantitas kerja, yaitu volume yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja akan menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan sehingga akan efisien dan efektivitas terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan.
- 3) Tanggung jawab, yaitu suatu hasil perkerjaan seorang karyawan yang dapat dipertanggungjawabkan, lalu sarana dan prasarana yang digunakan oleh karyawan, serta perilaku seorang karyawan dengan karyawan lain.
- 4) Inisiatif, yaitu seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan jika menyelesaikan masalah dalam perusahaan tersebut.
- 5) Kerja sama, yaitu kerjasama dan saling berpartisipasi antara karyawan satu dengan karyawan lain, baik dalam perusahaan maupun di luar perusahaan, sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

- 1) Kuantitas;
- 2) Kualitas;
- 3) Tanggung jawab;
- 4) Kerja sama.

- 1) Fasilitas kantor, fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik, dan jika fasilitas kantor kurang memadai, maka kinerja karyawan akan menurun;
- 2) Lingkungan kerja, lingkungan yang baik seperti memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja kurang memadai maka akan menurunkan kinerja karyawan;
- 3) Prioritas kerja, prioritas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus jelas, jika perusahaan memberikan banyak tugas tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, maka karyawan merasa kebingungan. Seharusnya biarkan karyawan mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dahulu dengan *timeline* yang sudah

ditentukan oleh pemimpin, dan jangan menambah tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut belum selesai;

- 4) Supportive boss, pemimpin yang baik harus mendengarkan pendapat dan pemikiran masing-masing karyawan. Pemimpin harus memberikan dukungan kepada karyawan untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru saat *meeting*.

B. Penelitian Terdahulu

Sebelum peneliti melakukan penelitian terkait judul ini, terlebih dahulu peneliti melakukan pemetaan teori dari beberapa sumber antara lain jurnal, teisi maupun artikel yang mempunyai keterkaitan dengan penelitian ini. Berikut ini adalah hasil dari penelitian terdahulu, yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Nuridha Citraningtyas dan Indi Dhasuti ³⁶	“Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan	Metode kuantitatif dengan analisis metode regresi berganda	Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel pelatihan, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan pada variabel kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kedua variabel

³⁶ Nuridha Citraningtyas dan Indi Dhastuti, “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Hotel Megaland Solo”, *Journal Of Management*, Vol. 6, No. 4 (Semarang, 2017), 10.

kesimpulan penelitian.⁴² Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁ = Ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto.

H₂ = Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto.

H₃ = Ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto.

H₄ = Ada pengaruh secara simultan antara variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto.

⁴² Boedi Abdullah dan Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Ekonomi Islam (Muamalah)*, Cet I (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), 187.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika.⁴³ Metode penelitian adalah suatu cara yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh fakta dan mencapai suatu tujuan penelitian.⁴⁴ Metode penelitian adalah suatu cara yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh fakta dan mencapai suatu tujuan penelitian.⁴⁵ Sedangkan penelitian ini bersifat asosiatif, penelitian asosiatif adalah menggambarkan suatu pola hubungan antara dua variabel atau lebih.⁴⁶

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Pra penelitian ini dilakukan pada bulan November 2019 dan dilakukan penelitian pada bulan Januari sampai selesai di PT. BPR Syariah Kota Mojokerto yang bertempat di Jalan Majapahit No. 388 Mojokerto. Penelitian ini dimulai dari penyusunan proposal, ujian proposal, penyebaran kuesioner, analisis data, hingga penarikan kesimpulan dan ujian tesis.

⁴³ Saifudin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), 5.

⁴⁴ Mardalis, *Metode Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), 24.

⁴⁵ Mardalis, *Ibid.*,

⁴⁶ Amirullah, *Metodelogi Penelitian Manajemen* (Malang: Bayumedia Publising, 2013), 29.

1. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah faktor yang dapat diukur yang dipilih peneliti apakah faktor tersebut mempunyai pengaruh kepada variabel bebas dan variabel terikat.⁵⁹ Variabel independen terdiri dari 3 variabel sebagai berikut:

X₁ : Budaya Organisasi

X₂ : Lingkungan Kerja

X₃ : Kompensasi

2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah faktor yang diamati dan diukur untuk melihat apakah ada pengaruh dari variabel bebas.⁶⁰ Penelitian ini menggunakan variabel dependen kinerja karyawan yang disimbolkan dengan huruf “Y” yaitu kinerja karyawan.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penentuan kontak sehingga menjadi variable yang dapat diukur.⁶¹ Definisi operasional variabel diperlukan untuk menunjukkan batasan peneliti agar mengetahui baik dan buruknya pengukuran tersebut. Sehubungan dengan definisi operasional yang perlu diperhatikan

⁵⁹ Suhadi Ibnu, dkk, *Dasar-dasar Metodologi Penelitian* (Malang: Universitas Negeri Malang, t.th), 37.

⁶⁰ Suhadi Ibnu, dkk, *Dasar-dasar*, Ibid., 36.

⁶¹ Indriantoro, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 2002), 69.

Peneliti mengukur budaya organisasi karyawan yang diterapkan pada PT. BPR Syariah Kota Mojokerto seperti norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya yang di kembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi sehingga pengaruh pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam melayani konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

- a. Komitmen karyawan terhadap organisasi. Selalu menjalankan kegiatan yang disepakati dan menjalankan setiap tugas yang diberikan;
- b. Toleransi terhadap konflik. Saya toleransi untuk mengakui jika melakukan kesalahan;
- c. Keleluasaan kerja. Saya akan menyelesaikan tugas yang dipercayakan pemimpin kepada saya;

[illegible]

- d. Hubungan yang baik. Saya akan menjaga hubungan baik dengan pemimpin maupun karyawan.

b. Lingkungan Kerja (X_2)

Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan yang ada di PT. BPR Syariah Kota Mojokerto. Berikut ini indikator yang terdapat dalam lingkungan kerja yaitu:

- Ruang gerak. Fasilitas kerja yang tersedia sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja;
- Tanggung jawab. Saya bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan lalu memberikan laporan atas tugas tersebut;
- Rekan kerja. Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.

c. Kompensasi (X_3)

Variabel kompensasi dalam penelitian ini dimaksudkan untuk melihat kompensasi yang diberikan oleh PT. BPR Syariah Kota Mojokerto untuk karyawan. Berikut ini adalah komponen-komponen yang terdapat pada kompensasi yang akan dijadikan indikator oleh peneliti, yaitu:

- a. Kompensasi yang bersifat finansial. PT. BPR Syariah dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan;
- b. Kompensasi bersifat nonfinansial. PT. BPR Syariah menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif.

d. Kinerja (Y)

Variabel kinerja dalam penelitian ini dimaksudkan untuk melihat kinerja karyawan yang ada di PT. BPR Syariah Kota Mojokerto. Berikut ini adalah indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

- a. Kuantitas. Saya mampu memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto;
- b. Kualitas. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto;
- c. Tanggung jawab. Saya bertanggung jawab penuh atas risiko dari keputusan yang saya ambil;
- d. Kerja sama. Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan.

G. Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistic deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian dan statistic data masing-masing variabel latent. Data demografi menanyakan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir,

pekerjaan, penghasilan. Statistic data berisi rata-rata, standar deviasi, nilai terendah dan tertinggi dari variabel latent.

Hasil jawaban angket disusun berdasarkan kriteria penilaian jawaban angket yang disusun dalam bentuk tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:⁶³

Tabel. 3.2
Kriteria Penilaian Hasil Jawaban Kuesioner

Interval Prosentase (%)	Kriteria
81-100	Sangat Baik
61-80	Baik
41-60	Cukup
21-40	Kurang Baik
0-20	Sangat Rendah

2. Uji Validitas

Suatu alat instrument dapat dikatakan valid jika alat tersebut berfungsi sebagaimana mestinya, yaitu memberikan hasil ukuran yang sesuai tujuan pengukurannya.⁶⁴ Butir kuesioner dikatakan valid jika kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menentukan valid tidaknya kuesioner dalam penelitian menggunakan perbandingan antara *corrected item-total correlation* dengan koefisien korelasi yang ditentukan sebesar $r = 0,50$. Butir kuesioner dikatakan valid jika *corrected item-correlation* lebih besar dari 0,50 dan sebaliknya jika

⁶³ Riduan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis* (Bandung: Alfabeta, 2008), 15.

⁶⁴ Mohammad Dimiyati, *Analisis SEM dalam Uji Pengaruh Beberapa Variabel terhadap Loyalitas* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2009), 52.

Bukti kuesioner dikatakan reliable atau andal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Reliabilitas instrument dihitung dari seluruh butir. Asumsinya dengan melibatkan butir yang tidak valid, maka semakin mengecilkan harga reliabilitasnya. Dengan kata lain jika semakin valid butir tes, maka semakin valid instrumennya.⁶⁵

Hasil $\alpha > 0,60$ = reliable

Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliable

4. Uji Asumsi Klasik

⁶⁵ Hamzah B. Uno dan Nia Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 212.

a. Uji Normalitas

b. Uji Heterokedastisitas

⁶⁶ Kukuh Hadi Kurniawan, “Pengaruh Tingkat Religiusitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Indojoya Perkasa Cabang Kediri”, *Journal Revitalisasi Ilmu Manajemen*, Vol 06, No. 02, (Juni, 2017), 63.

[illegible]

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam analisis regresi berganda. Gejala Uji multikolinearitas adalah gejala korelasi antara variabel independen. Gejala ini ditunjukkan dengan korelasi yang signifikan antara variabel independen. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dalam penelitian ini dengan menggunakan *tolerance* dan VIF (variance inflation factor).⁶⁹ *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel bebas

⁶⁹ Santosa P. B dan Ashari, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS* (Yogyakarta: ANDI, 2005), 238.

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Profile PT. BPR Syariah Kota Mojokerto⁷⁴

- | | |
|---------------------------|---|
| a. Alamat | : Jalan Mojopahit No. 382 Mojokerto |
| b. NPWP | : 49.672.174.7-602.000 |
| c. Akta Pendirian | : No.1 Tanggal 11 februari 2011 oleh
Notaris Ermawati, SH. |
| d. Ijin Prinsip | : 13/66/Dpbs |
| e. Memkumham | : AHU-21075.AH.01.01.Tahun 2011 |
| f. Ijin Usaha | : 13/44/KEP.GBI/DpG/2011 |
| g. Telp | : 0321-331940, 0321-331942 |
| h. Fax | : 0321-331941 |
| i. Email | : bprskotamojokerto@gmail.com |
| j. Pemegang Saham | : 1. Pemkot Mojokerto
2. Koperasi Trimadya Kota Mojokerto |
| k. Dewan Komisaris | : 1. Drs. Imam Sampurno
2. Hartono |
| l. Dewan Pengawas Syariah | : 1. KH. Rofi'I Ismail |

⁷⁴ Komarul Alex Efendy, *Wawancara*, Mojokerto 24 Januari 2020.

Sesuai dengan Perda No. 6 Tahun 2009 Pemerintah Kota Mojokerto telah merintis pendirian lembaga keuangan Syari'ah dengan nama PT Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Kota Mojokerto.

Dan berdasarkan surat izin prinsip No. 13/66/Dpbs dan surat izin operasional No.13/44/KEP.GBI/DPG/2011 dari Bank Indonesia. Sejak Tanggal 1 Juli 2011 secara resmi PT. BPRS Kota Mojokerto yang beralamat di jalan Mojopahit no 382 ini beroperasi dengan modal dasar Rp. 8M dengan modal awal yang telah disetor Rp.2M. yang komposisi kepemilikannya terdiri atas Pemerintah Kota Mojokerto sebesar 99 % dan perorangan sebesar 1 %.

Seiring dengan perkembangannya PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Kota Mojokerto melalui Perda No. 12 Tahun 2013 kini dilakukan perubahan modal dasar dari 8 Miliar menjadi 32 Miliar dengan setoran modal di awal 2 Miliar dan sampai dengan akhir tahun 2014 menjadi Rp.11.3 M dan sampai dengan penulis melakukan penelitian yakni tahun 2016 ini modal di setornya menjadi 13,7 M.

4) Pembiayaan Usaha Syariah IB

B. Data Hasil Kuesioner Responden

1. Karakteristik Responden

[illegible]

Tabel 4.2
Responden Menurut Umur atau Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase
17-27 Tahun	15	39%
28-38 Tahun	10	26%
39-49 Tahun	8	21%
50-60 Tahun	5	13%
Diatas 60 Tahun	0	0
Jumlah	38	100%

Sumber: Data primer dikelola dengan *Microsoft Excel 2007*.

Berdasarkan tabel di atas bahwa usia karyawan 17-27 tahun sebesar 39%, usia 28-38 tahun sebesar 26%, usia 39-49 tahun sebesar 21%, dan usia 50-60% sebesar 13%. Maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak yang menjadi responden berdasarkan usia adalah responden dengan tingkat usia 17-27 tahun yaitu sebanyak 15 responden, dengan tingkat presentase sebesar 39%.

c. Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Berikut ini adalah tabel 4.3 bahwa tenaga kerja berdasarkan pendidikan terakhir responden atau karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojoketo:

Tabel 4.3
Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
SMA/Sederajat	0	0
Diploma (D1, D2, D3)	1	3%
S-1	36	95%
S-2	1	3%
Jumlah	38	100%

Sumber: Data primer dikelola dengan *Microsoft Excel 2007*.

Berdasarkan tabel responden berdasarkan tingkat pendidikan di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden atau karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto lulusan Diploma (D_1 , D_2 , D_3) sebanyak 3%, lulusan S-1 sebanyak 95%, dan S-2 sebanyak 3%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden yang banyak menempuh pendidikan terakhir adalah lulusan S-1, yaitu sebanyak 36 atau 95%.

d. Responden Menurut Lama Bekerja

Berikut ini adalah tabel responden atau karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojoketo berdasarkan lama bekerja atau masa kerja di PT. BPR Syariah Kota Mojokerto:

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
1-2 Tahun	9	24%
2-4 Tahun	10	26%
4-6 Tahun	11	29%
> 6 Tahun	8	21%
Jumlah	38	100%

Sumber: Data primer dikelola dengan *Microsoft Excel 2007*.

Dari tabel di atas berdasarkan posisi atau jabatan responden atau karyawan PT. BPR Syariah yaitu Staff SPI sebesar 3%; Kepala kantor kas sebesar 3%; Teller 5%; Accounting sebesar 16%; Customer service sebesar 5%; Kabag operasional sebesar 5%; Kabag administrasi bisnis sebesar 5%; Kabag remedial sebesar 5%; Marketing sebesar 34%; Admin pembiayaan sebesar 5%; Admin legal dan bisnis sebesar 5%; Staff umum sebesar 3%; Staf IT sebesar 3%; dan Kabag SPI sebesar 3%. Dari data di atas posisi atau jabatan responden atau karyawan yang paling banyak adalah marketing yaitu sebesar 34% atau 13.

2. Hasil Prosentase Jawaban Responden

Berikut ini adalah presentase jawaban responden atau karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto dalam bentuk kuesioner tiap-tiap variabel:

a. Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Variabel budaya organisasi (X_1) dalam penelitian ini memiliki pernyataan berikut ini:

No.	Indikator	Daftar Pernyataan
1	Komitmen Karyawan terhadap Organisasi	Selalu menjalankan kegiatan yang disepakati dan menjalankan setiap tugas yang diberikan.
2	Toleransi terhadap Konflik	Saya toleransi untuk mengakui jika melakukan kesalahan.
3	Keleluasaan Kerja	Saya akan menyelesaikan tugas yang dipercayakan pemimpin kepada saya.
4	Hubungan yang Baik	Saya akan menjaga hubungan baik dengan pemimpin maupun karyawan.

Dari hasil jawaban responden pada variabel kompensasi (X_3) adalah dari indikator kompensasi finansial (P1) (PT. BPR Syariah dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan), didapatkan hasil STS dan TS sebanyak 0, R sebanyak 3, S sebanyak 19, dan SS sebanyak 16. Untuk indikator kedua yaitu kompensasi non finansial (P2) (PT. BPR Syariah menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif), yang menjawab STS dan TS adalah 0, R sebanyak 5, S sebanyak 17, dan SS sebanyak 16.

d. Variabel Kinerja (Y)

Variabel kinerja (Y) dalam penelitian ini memiliki pernyataan berikut ini:

No.	Indikator	Daftar Pernyataan
1	Kuantitas	Saya mampu memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto.
2	Kualitas	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto.
3	Tanggung Jawab	Saya bertanggung jawab penuh atas risiko dari keputusan yang saya ambil.
4	Kerja Sama	Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan.

Hasil pernyataan variabel kinerja (Y) yang disampaikan kepada responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

Jawaban Responden	Pernyataan				Jumlah	Persentase
	P1	P2	P3	P4		
Sangat Tidak Setuju (STS)	0	0	0	0	0	0%
Tidak Setuju (TS)	0	1	1	1	3	2%
Ragu (R)	4	3	4	1	12	8%
Setuju (S)	28	25	23	25	101	66%
Sangat Setuju (SS)	6	9	10	11	36	24%
Jumlah	38	38	38	38	152	100%

Dari hasil jawaban responden pada variabel dependen kinerja (Y) untuk indikator pertama yaitu kuantitas (P1) (saya mampu memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto), yang menjawab STS dan TS adalah 0, R sebanyak 4, S sebanyak 28, SS sebanyak 6. Untuk indikator kedua yaitu kualitas (P2) (saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto, didapatkan hasil STS sebanyak 0, TS sebanyak 1, R sebanyak 3, S sebanyak 25, dan SS sebanyak 9. Untuk indikator ketiga yaitu tanggung jawab (P3) (saya bertanggung jawab penuh atas risiko dari keputusan yang saya ambil), yang menjawab STS 0, TS sebanyak 1, R 4, S sebanyak 23, dan SS sebanyak 10. Untuk indikator keempat yaitu kerja sama (P4) (saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan), yang menjawab STS adalah 0, TS dan R sebanyak 1, S sebanyak 25, dan SS sebanyak 11.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

- Nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r \text{ table}$ maka dinyatakan valid;
- Nilai $r_{hitung} < \text{nilai } r \text{ table}$ maka dinyatakan tidak valid.
- Nilai $r \text{ table}$ dengan $N = 38$; pada signifikansi 0.05 maka diketahui $r \text{ table}$ adalah 0.3120. Sehingga apabila $r \text{ hitung} > 0.3120$ maka dinyatakan valid.

⁷⁶ Mohammad Dimiyati, *Analisis SEM dalam Uji Pengaruh Beberapa Variabel terhadap Loyalitas* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2009), 52.

- b. Koefisien regresi pada variabel budaya organisasi (X_1) adalah positif yaitu 0,402 artinya bahwa setiap peningkatan variabel budaya organisasi (X_1) yang naik satu satuan, maka secara langsung akan berpengaruh positif terhadap Y sebesar 0,402. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y).
- c. Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X_2) adalah positif yaitu 0,463 artinya bahwa setiap peningkatan variabel lingkungan kerja (X_2) yang naik satu satuan, maka secara langsung akan berpengaruh positif terhadap Y sebesar 0,463. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y).
- d. Koefisien regresi pada variabel kompensasi (X_3) adalah negatif yaitu -0,050 artinya bahwa koefisien bernilai negatif artinya tidak terjadi hubungan positif antara kompensasi (X_3) terhadap Kinerja (Y).

5. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui hipotesis yang diajukan terbukti atau tidak, maka digunakan perhitungan uji statistik dengan penetapan tingkat kepercayaan dapat dilihat berikut ini:

a. Uji f (Simultan atau Serempak)

Uji f bertujuan untuk menguj apakah ada pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama dari budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto. Tingkat signifikansi atau kepercayaan menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 005.

Dasar pengambilan keputusan uji f:

- 1) Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Rumus untuk mencari t tabel adalah:

$$\begin{aligned} f_{\text{label}} &= f(k : n-k) \\ &= f(3 : 38-3) \\ &= f(3 : 35) \\ f &= 2.87 \end{aligned}$$

Dari hasil analisis regresi, dapat dilihat melalui output anova sebagai berikut:

terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto. Ketentuan dalam uji t parsial yaitu dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Rumus untuk mencari t tabel adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= t(\alpha/2 : n-k-1) \\ &= t(0,05/2 : 38-3-1) \\ &= t(0,025 : 38-2) \\ &= t(0,025 : 36) \\ &= t(2,028) \end{aligned}$$

terbuka, karyawan bebas mengungkapkan pikiran dan perasaan, serta berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan manajerial.⁷⁹ Semua itu akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja organisasi. Jika seluruh factor budaya organisasi tersebut melekat kuat dan positif maka akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya jika factor budaya organisasi tidak melekat kuat dan negatif maka secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Apakah Ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto?

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial. Dari hasil uji pada variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap Y adalah, sebesar $0,009 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $2,763 > 2,028$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. BPR Syariah Kota Mojokerto. Hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan dan mengambil angket yang digunakan di PT. BPR Syariah Kota Mojokerto adalah dilihat dari indikator ruang gerak seperti fasilitas kerja yang tersedia sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja; indikator tanggung jawab seperti

⁷⁹ S.P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Edisi Kesepuluh. (PT.indeks, Kekompakan Gramedia, 2006), 256.

3. Apakah Ada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto?

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial. Dari hasil uji pada variabel kompensasi (X_3) terhadap Y adalah sebesar $0,826 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,221 < t$ tabel $2,028$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_3 ditolak yang berarti tidak ada pengaruh kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. BPR Syariah Kota Mojokerto. Hasil analisis menggambarkan bahwa bagaimanapun kompensasi yang ada diperusahaan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. BPR Syariah Kota Mojokerto.

Jenis kompensasi ada dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial seperti PT. BPR Syariah Kota Mojokerto memberikan gaji kepada karyawan setiap bulan. Meskipun PT. BPR Syariah Kota Mojokerto memberikan kompensasi yang adil kepada setiap karyawan, tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana pemberian gaji merupakan tanggung jawab setiap perusahaan kepada karyawan, mungkin dengan memberikan reward kepada setiap karyawan yang berprestasi dalam bekerja akan lebih meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi non finansial seperti PT. BPR Syariah Kota Mojokerto menyediakan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif. Meskipun fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif di PT. BPR Syariah

Kota Mojokerto tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Mungkin dari factor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Apakah Ada Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto?

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama (simultan) koefisien variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen atau terikat.⁸¹ Tujuan melakukan uji f dalam penelitian ini adalah untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh dari budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto.

Mangkunegara kinerja karyawan adalah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.⁸² Kinerja karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto dapat terus meningkat apabila didukung oleh beberapa faktor dari perusahaan. Beberapa hal tersebut yang dapat meningkatkan

⁸¹ Asnawawi dan Maskhuri, *Metodologi Riset Pemasaran* (Malang: UIN Maliki Press, 2011), 182.

⁸² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010)

mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah, sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Pengukuran lingkungan kerja terdiri dari lima aspek yaitu:⁸⁵ ruang gerak; metode kerja; pengaturan kerja; tanggung jawab; dan rekan kerja. Salah satu contoh aspek pengukuran lingkungan kerja PT. BPR Syariah Kota Mojokerto adalah ruang gerak. Ruang gerak: fasilitas kerja yang tersedia sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja. Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja, yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada seseorang melalui hubungan kepegawaian dan organisasi. Kompensasi merupakan sebuah imbalan kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Bentuk dari kompensasi langsung seperti gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung seperti wewenang

⁸⁵ Sulistiawati Paita, Bernhard Tewal, Greis M. Sendow. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado “. *Journal EMBA*, Vol. 3, No. 3(September 2015).

terdapat pengaruh kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. BPR Syariah Kota Mojokerto.

4. Hasil peneliti dalam uji f diperoleh nilai f hitung adalah 9,309 sehingga f hitung > f tabel yaitu $9,309 > 2,87$, dan nilai p-value (sig) sebesar 0,000 < kurang dari 0,05. Maka dapat diartikan bahwa pengaruh variabel bebas budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja (Y) pada karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto.

C. Saran

Dari hasil penelitian di atas maka saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya supaya mencari variabel lain yang mempunyai kaitan dengan variabel dependen sebelum di uji. Kemudian menggunakan teori yang lebih kuat dan di tambah referensinya.
2. Untuk PT. BPR Syariah supaya meningkatkan kompensasi kepada karyawan supaya karyawan tersebut kinerjanya semakin meningkat. Contohnya seperti memberikan reward kepada karyawan berprestasi.
3. Untuk PT. BPR Syariah Kota Mojokerto tetap mempertahankan budaya organisasi dan lingkungan kerja supaya karyawan tetap semangat untuk bekerja

- H. Malayu, S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, Cetakan 9, 2007.
- Husain Usman dan Purnomo Setiadi Akbar, *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Husein, Umar. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2008.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Ibnu, Suhadi, dkk. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian* (Malang: Universitas Negeri Malang, t.th).
- Indriantoro. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE, 2002.
- Kurniawan, Kukuh Hadi. "Pengaruh Tingkat Religiusitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Indojoya Perkasa Cabang Kediri." *Journal Revitalisasi Ilmu Manajemen*, Vol 06, No. 02. Juni, 2017.
- Koesmono, H. Teman. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengelolaan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur", *Journal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2. September 2005.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010.
- Mariam, Rani. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Pusat PT. asuransi Jasa Indonesia (Persero)", (Tesis-----Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang, 2009).
- Mardalis. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 1995.
- Maria, A. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tengah", *Ejournal Katalogis*, No. 1, Vol. 1, 2013.

- Masitoh, Dian Siti. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan di Bank BTN Cabang Bandung" *Journal Ilmu Manajemen & Bisnis*, Vol. 04, No. 01. Maret 2013.
- Mathis, R.L., dan Jackson, J.H., *Human Resource Management Essential Perspectives*. South Western: Cengage, 2012.
- Nuridha Citraningtyas dan Indi Dhastuti. "Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Hotel Megaland Solo.", *Journal Of Management*, Vol. 6, No. 4, (Semarang, 2017).
- Nitisemito S, Alex. *Pengaruh Personalita, Edisi Kedua*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008.
- Pertiwi, Feni. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur." *Journal Administrasi Negara*, Vol 5, No. 1, (2017), 5366.
- Prihatin, Ririn. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" (Skripsi – UNY, 2011).
- Riduan. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta, 20008.
- Robbins, S.P. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan Edisi Kesepuluh. PT.indeks, Kekompakan Gramedia, 2006.
- Robbins dan Judge. *Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Robbins, Stephen P. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia, 2006.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behaviour*. New York: Prentice Hall International Inc, 1998.
- Robert Kneiter, Angelo Kinieki. *Perilaku Organisasi 2*, Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat, 2005.
- Rahmawati, Murni, Kristin Juwita. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur." *Journal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, Vol. 2, No. 2 (Juli, 2019).

- Sulistiawati Paita, Bernhard Tewal, Greis M. Sendow. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado “. *Journal EMBA*, Vol. 3, No. 3(September 2015).
- Siswanto, Bejo. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (cetakan ke lima)*. Bandung: PT Refika Aditama, 2011.
- Swasto, Bambang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press, 2011.
- Sunyoto, Agus. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Badan Penerbit IPW, 2008.
- S.P, Hasibuan Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2007.
- Salim, M. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Team Work*, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Ketua Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Ikatan Mahasiswa Mambaul Ulum Bata-bata (IMABA) Wilayah Surabaya.” (Tesis -- Program Pascasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya, 2017).
- Sugiyono. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2003.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013.
- Suhardi dan Purwanto. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Santosa P. B dan Ashari. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: ANDI, 2005.
- Sondang D, Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Shihab, M. Quraish. *Al-Qur'an Terjemahan Perkata Dilengkapi dengan Terjemahan Departemen Agama dan Indek Tematik*. Bandung: Syigma, 2007.

- tyantqo. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta: BPFE, 2010.