

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI ISLAMI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPPONTREN**

**Nurul Inayah<sup>1</sup>, Siti Nur Rohmah<sup>2</sup>**

*Insutitut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi*

Email: ninailzam2015@gmail.com<sup>1</sup>, rahmah\_nur@gmail.com<sup>2</sup>

### **Abstract**

*The purposes of this study are (1) to determine and analyze the existence of organizational culture (X1) has a significant effect on employee job satisfaction (Y) (2) To determine and analyze the existence of Islamic compensation (X2) has a significant effect on employee job satisfaction (Y). (3) To find out and analyze organizational culture (X1) and Islamic compensation (X2) together have a simultaneous effect on employee job satisfaction (Y). The result of the research is that the significance level is  $0.004 < 0.05$ . Therefore, the probability level is much smaller than 0.05 using a significance level of 5% or 0.05. It can be said that there is a jointly significant influence of organizational culture and compensation on job satisfaction of employees of Koppondren Ausath Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi. Then from the results of the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.837 which shows that the organizational culture variable (X1) and Islamic compensation (X2) simultaneously affect the employee job satisfaction variable (Y) of 83.7% which means the organizational culture variable (X1) and Islamic compensation (X2) has a dominant influence on employee job satisfaction (Y).*

**Keywords: Organizational Culture, Islamic Compensation, Employee Job Satisfaction**

### **Abstrak**

*Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui dan menganalisis adanya budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) (2) Untuk mengetahui dan menganalisis adanya kompensasi islami (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) (3) Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi (X1) dan kompensasi islami (X2) bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil dari penelitian diketahui bahwa tingkat signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Oleh karena itu tingkat probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 dengan menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Dapat dikatakan bahwan ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Koppondren ausath Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi. Kemudian dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,837 yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan kompensasi islami (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 83,7% yang berarti variabel budaya organisasi (X1) dan kompensasi islami (X2) memiliki pengaruh secara dominan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).*

**Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi Islami, Kepuasan Kerja Karyawan**

## **A. PENDAHULUAN**

Manusia adalah mesin penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi dalam perusahaan. Sebagaimana diketahui adanya sebuah organisasi dalam perusahaan, di dalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang merupakan golongan dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut Hasibuan (2012:147).

Di dalam suatu organisasi diperlukan keahlian dari seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya karena dialah sebagai mesin penggerak terhadap manusia juga alat-alat, sumber keuangan dan materi. Maka dalam menggerakkan atau memotivasi bawahannya hanya seorang pemimpin harus selalu berusaha supaya bawahannya bersedia dan giat bekerja dengan penuh semangat dan ikhlas tanpa adanya suatu paksaan dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Budaya organisasi memiliki berbagai macam peranan fungsi dalam organisasi, antara lain: (1) Berperan sebagai penentu sebuah batas-batas, artinya dapat menciptakan perbedaan atau distingsi antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, (2) Memuat rasa identitas sebuah anggota organisasi, (3) budaya organisasi memfasilitasi adanya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan sendiri, (4) budaya meningkatkan stabilitas sosial. Kultur yaitu predikat sosial yang membantu menyatukan sebuah organisasi dengan cara menyediakan standar mengenai apa yang seharusnya dilakukan karyawan, dan terakhir budaya bertindak sebagai mekanisme serta kendali yang membawa dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Budaya organisasi dapat membantu kerja karyawan, karena dapat menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang di berikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki tanggung jawab dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih tekun, meningkatkan kerja dan kepuasan kerja karyawan, serta mempertahankan keunggulan dalam bersaing.

Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok di terapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para karyawan membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakter budaya organisasi yang meliputi: inovasi, kemantapan, kepedulian, organisasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka.

Selain budaya, pihak manajemen perlu memperhatikan pemberian kompensasi islami kepada karyawan. Kompensasi islami ialah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, yang mempunyai peranan sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kompensasi adalah instrumen yang berguna di tangan manajemen untuk berkontribusi pada efektivitas organisasi dan berdampak positif kepada perilaku dan produktivitas karyawan. Hal ini diapat dikatakan bahwa kompensasi menentukan retensi dalam mempekerjakan karyawan untuk sampai ke tujuan organisasi, dan merupakan dasar dari keterlibatan karyawan dalam memperkuat kinerja organisasi (Terera dan Ngirande, 2014).

Begitu pula sebagaimana pekerja lainnya yang bergantung kepada pengusaha sebagai sumber pekerjaan, karyawan bank juga bergantung pada atasan, pemegang saham dan stake holder lainnya sebagai pemegang kebijakan. Tafsir Lajnah Pentashihan Al-Qur'an Jilid 5 (2014:136) menjelaskan hubungan pekerja dengan pengusaha yaitu kerjasama saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pemilik usaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pemilik usaha. Kewajiban pemilik usaha atau majikan kepada karyawan antara lain memberi upah yang layak, menyediakan tempat kerja, memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan dan keamanan, meningkatkan kecakapan dan kekreatifan karyawan, mengembangkan kepribadian karyawan, membantu karyawan untuk sukses, dan memberi penghargaan atas prestasi yang diperolehnya, juga tunjangan sosial dan pesangon.

Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial kepada karyawan dimaksudkan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan para karyawan. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi

karyawan sebagai individu, karena pemberian kompensasi adalah pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri.

Karyawan merasa sistem kompensasi yang adil akan memiliki keyakinan kuat dalam kapasitas unit Koppondren Darussalam untuk terus memperlakukan mereka dengan adil di masa depan.

Adanya hubungan antara berbagai komponen kompensasi dan kepuasan kerja karyawan, umumnya tidak dipertanyakan. Namun, saat ini menimbulkan banyak perbedaan pendapat antara peneliti manajemen sumber daya manusia dan praktisi mengenai menetapkan kebijakan kompensasi yang berkorespondensi tidak hanya untuk kebutuhan perusahaan tetapi juga dengan harapan karyawan. Hal ini menjadi dasar penting bagi Unit Koppondren Darussalam dalam menemukan kontribusi kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan karyawan bisa tercermin dari kedisiplinan mereka dalam menaati setiap peraturan yang diberlakukan di perusahaan, juga bisa dilihat dari keengganan mereka untuk mencari lowongan pekerjaan lain apalagi sampai timbul keinginan untuk pindah ke tempat kerja yang lain. Kepuasan kerja karyawan akan berimbas pada kinerja yang meningkat dan mereka akan senang untuk ikut serta dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh pihak manajemen tanpa adanya paksaan.

Kemudian Crossman dan Abou-Zaki (2003) juga menyatakan bahwa keseluruhan dari kepuasan kerja merupakan fungsi dari kombinasi karakteristik situasional dan kejadian situasional. Karakteristik situasional biasanya diusulkan sebagai faktor utama dalam kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, pembayaran, promosi, supervisi, dan rekan kerja (Smith et al, 1969) walaupun variabel lain seperti keterlibatan karyawan dan komitmen organisasi bisa berdampak juga. Maka rumusan masalah yang ada adalah sebagai berikut: a). Apakah budaya organisasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) Koppondren Ausath Darussalam?. b). Apakah kompensasi islami ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) Koppondren Ausath Darussalam?. c). Apakah budaya organisasi ( $X_1$ ) dan kompensasi islami ( $X_2$ ) bersama-sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) Koppondren Ausath Darussalam?

## **B. LANDASAN TEORI**

### **1. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diikuti oleh setiap anggota yang membedakan antara organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2004). Dari pengertian di atas bisa disimpulkan bahwa budaya organisasi mengungkapkan nilai-nilai inti yang diikuti bersama oleh setiap anggota organisasi. Budaya organisasi bisa memberikan stabilitas bagi suatu organisasi, tetapi juga bisa sebagai penghambat untuk perubahan.

#### **a. Jenis-jenis Budaya Organisasi**

Para peneliti sudah berusaha meneliti dan mengukur beberapa tipe budaya organisasi untuk mempelajari hubungan antara tipe efektifitas dan organisasi. Pencarian ini di dukung oleh kemungkinan bahwa budaya tertentu lebih efektif dibanding dengan yang lain. Secara umum terdapat tiga (3) jenis budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2003) yaitu:

##### **1) Budaya Konstruktif**

Budaya konstruktif ialah budaya di mana para karyawan didorong untuk berhubungan dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan membantu mereka dalam rangka memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang wajar dan persatuan.

##### **2) Budaya Pasif Defensif**

Ciri-ciri budaya pasif-defensif yaitu keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berhubungan dengan karyawan lain dengan cara tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan dan penghidupan.

##### **3) Budaya Agresif Defensif**

Budaya agresif defensif mendukung karyawannya untuk melakukan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Ciri-ciri budaya ini yaitu keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

Dari uraian di atas bisa disimpulkan bahwa jenis-jenis budaya organisasi sangat penting dalam menjalankan sebuah perusahaan agar sistem perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Budaya organisasi mengikut ke suatu sistem makna bersama yang diikuti oleh anggota-anggota yang membedakan antar organisasi dengan organisasi-organisasi lain.

#### **b. Indikator Budaya Organisasi**

Riset terbaru menyatakan tujuh karakteristik primer yang bersamasama menangkap hakikat dari suatu budaya organisasi, (Robbins, 2004) yang dikenal sebagai indikator budaya organisasi yaitu:

1) Inovasi dan mau mengambil resiko

Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi yang inovatif dan mau mengambil resiko.

2) Perhatian terhadap detail

Sejauh mana karyawan diinginkan untuk menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.

3) Orientasi hasil

Sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut.

4) Orientasi orang

Sejauh mana keputusan perusahaan memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.

5) Orientasi tim

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, ukurannya individu.

6) Keagresifan

Berkaitan dengan agresivitas karyawan.

7) Kemantapan

Organisasi menekankan untuk dipertahkannya budaya organisasi yang sudah baik.

#### **2. Kompensasi**

Berdasarkan konferensi ILO nomor 100, kompensasi dapat didefinisikan sebagai upah atau gaji biasa, pokok, atau minimal dan setiap emolumen tambahan

yang dibayarkan secara langsung maupun tidak langsung, apakah dalam bentuk tunai atau barang, oleh atasan kepada bawahannya dalam kaitan dengan hubungan kerja. (Achmad S. Ruky, 2001:9)

Dalam manajemen sumber daya manusia, kompensasi merupakan masalah yang kompleks dan membingungkan. Salah satu tugas yang sangat sulit bagi para manajer sumber daya manusia adalah menyusun suatu skala atau struktur gaji yang memenuhi persyaratan adil dan layak. Tidak ada suatu cara yang pasti dan sebenarnya hanyalah suatu pendekatan yang sistematis dalam penilaian yang dikenal dengan evaluasi pekerjaan atau evaluasi jabatan (*job grading*).

Kaswan (2012:147) menjelaskan pada umumnya kompensasi terbagi menjadi 2, yaitu Kompensasi Finansial dan Kompensasi non Finansial.

a. Kompensasi Finansial

- 1) Kompensasi Finansial Langsung, adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayarkan secara tetap berdasarkan jarak waktu yang tetap (Bonus, Insentif, Komisi)
- 2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung, adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para karyawan diluar gaji atau upah tetap, yang bisa berupa tunjangan, asuransi, pesangon, sekolah anak, cuti sakit, dll.

b. Kompensasi Non-Finansial

Menurut Mondy (2008:5) Kompensasi non finansial yaitu kepuasan yang diterima oleh seseorang dari pekerjaannya sendiri atau dari lingkungan psikologis dan fisik tempat orang tersebut bekerja.

a. Kompensasi Islami

Pemberian kompensasi dalam Islam telah dibahas dalam Al-Qur'an dan Hadits. Diantaranya melalui dua ayat berikut:

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنِيْمَ الرِّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بَوْلِدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَالِدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا اتَّيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya: *“Dan ibu-ibu hendaklah menyusui anak-anaknya selama dua tahun penuh, bagi yang ingin menyusui secara sempurna. Dan kewajiban ayah menanggung nafkah dan pakaian mereka dengan cara yang patut. Seseorang tidak dibebani lebih dari kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita karena anaknya dan jangan pula seorang ayah (menderita) karena anaknya. Ahli waris pun (berkewajiban) seperti itu pula. Apabila keduanya ingin menyapih dengan persetujuan dan permusyawaratan antara keduanya, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin menyusukan anakmu kepada orang lain, maka tidak ada dosa bagimu memberikan pembayaran dengan cara yang patut. Bertakwalah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apayang kamu kerjakan”* (Q.S. Al-Baqarah/2:233).

أَسْكُنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجُوهِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ حَمْلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِرُوا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاسَرْتُمْ فَسْتَزِيعُ لَهَا أُخْرَىٰ

Artinya: *“Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka berikanlah imbalannya kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya”* (At-Talaq/65:6).

Menurut Tafsir Al-Jalalain dalam Tafsir Lajnah Pentashihan Al-Qur’an Jilid 6 (2014:223-224) ditafsirkan dengan ungkapan, “Jika kamu berkehendak memberikan pembayaran atau upah kepada wanita (lain selain ibunya untuk menyusui anakmu tersebut).” Sementara itu, Abu Bakr Al-Jaza’iri menegaskan bahwa ayat ini dapat diambil sebagai dalil pemberian kompensasi dari jasa menyusui.

Begitu pula sebagaimana pekerja lainnya yang bergantung pada pengusaha sebagai sumber pekerjaan, karyawan bank juga bergantung pada atasan, pemegang saham dan stake holder lainnya sebagai pemegang kebijakan. Tafsir Lajnah Pentashihan Al-Qur’an Jilid 5 (2014:136) menjelaskan hubungan karyawan dengan pengusaha ialah kerjasama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bekerja sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa



kehadiran pengusaha. Kewajiban pengusaha atau majikan kepada karyawan atau pekerja antara lain memberi upah yang layak, menyediakan tempat kerja, memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan dan keamanan, meningkatkan kecakapan dan keterampilan pekerja, mengembangkan kepribadian pekerja, membantu karyawan untuk sukses dan memberi penghargaan atas prestasi, serta tunjangan sosial dan pesangon.

**Tabel 1. Konsep Upah Antara Barat dan Islam**

No	Aspek	Barat	Islam
1	Keterkaitan yang erat antara Upah dan Moral	Tidak	Ya
2	Upah memiliki dua dimensi: Dunia dan Akhirat	Tidak	Ya
3	Upah diberikan berdasarkan prinsip keadilan	Ya	Ya
4	Upah diberikan Berdasarkan Prinsip Kelayakan	Ya	Ya

Sumber: Rusmahafi, 2016

#### **b. Indikator Kompensasi**

Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk para karyawan atau pegawainya. Ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

- 1) Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan, gaji adalah basis pembayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan, upah pada umumnya berinteraksi dengan tarif jaga per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- 2) Insentif yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) Tunjangan yang sesuai dengan harapan, tunjangan merupakan asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, libur yang di tanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian
- 4) Bonus
- 5) Fasilitas, ialah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan.

### **3. Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, dengan demikian produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Luthans (2009:165) menjelaskan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

a. Pekerjaan itu Sendiri

Pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada merupakan sumber utama dari kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang diberi tugas untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya akan mengalami kesulitan sehingga output yang dihasilkan tidak maksimal.

b. Pembayaran

Upah dan gaji merupakan faktor yang signifikan tetapi kompleks dan faktor multidimensional dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya menolong orang memenuhi kebutuhan mendasar tetapi juga memenuhi kebutuhan sekunder lainnya. Karyawan seringkali memandang pembayaran sebagai bagian bagaimana manajemen melihat kontribusi mereka kepada organisasi.

c. Rekan Kerja

Bersahabat, rekan yang mau bekerja sama dan saling mendukung merupakan sumber yang paling sederhana dalam mencapai kepuasan kerja. Tim kerja yang kuat harus mampu menjadi sumber dukungan, keamanan, saran dan bimbingan bagi pekerja individual. Kerjasama tim yang baik dan efektif akan membuat pekerjaan menjadi nyaman untuk dilakukan. Kondisi seperti ini lebih memberikan kenyamanan pada setiap karyawan untuk bekerja dengan giat karena merasa puas dengan lingkungan tempat ia bekerja.

## **C. METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang akan di gunakan adalah dengan pendekatan Eksplanatory Resech. Eksplanatory Resech adalah metode penelitian yang

menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang akan di teliti dan pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lain (Subagiyo, 2017:18).

## **2. Populasi dan Sampel**

Populasi yang menjadi sasaran penelitian ini adalah pegawai Koppontren Darussalam yang berjumlah 50 orang.

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang dijadikan subyek penelitian sebagai wakil dari anggota populasi. sehubungan dengan pengambilan jumlah sampel yang cukup mudah dilakukan yaitu apabila obyek penelitian lebih besar dari 100 responden maka diambil 10% sampai 15% atau 20% sampai 25%, tetapi bila kurang dari 100 orang maka responden (sampel) harus diambil seluruhnya (Supardi, 2005). Maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan populasi yaitu seluruh pegawai Koppontren Darussalam yang berjumlah 50 orang.

## **3. Data dan Sumber Data**

### **a. Data Primer**

Data primer didapatkan oleh peneliti secara langsung dari obyek penelitian. Data ini dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada responden yang terpilih di Koppontren Darussalam Dusun Blokagung Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi.

### **b. Data Sekunder**

Sumber data ini dapat diperoleh melau studi pustaka dari kutipan-kutipan, penelitian terdahulu, buku-buku maupun jurnal-jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan dengan melakukan survey pada perusahaan. Data sekunder data yang diperoleh dari pihak tertentu yang berhubungan dengan penelitian.

## **4. Sumber Data**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan sumber data responden, yaitu karyawan Koppontren Darussalam Dusun Blokagung Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi.

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah cara yang di gunakan peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner (angket) dan dokumentasi.

## 6. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2015:243) teknik analisis data adalah teknik yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah adalah dengan Analisis regresi linier berganda.

### D. HASIL PENELITIAN

#### 1. Analisis Regresi Linier berganda

Analisis regresi digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen sebuah penelitian. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda menggunakan *software* SPSS. Adapun penyelesaian regresi linier berganda penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.961	9.467		-1.158	.291
	Budaya Organisasi	.725	.191	.658	3.799	.009
	Kompensasi islami	.523	.195	.464	2.680	.037

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Sumber: Data spss diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan dalam tabel di atas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi:

$$Y = \alpha + (b_1 \cdot X_1) + (b_2 \cdot X_2) + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta bernilai -10,961, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Budaya Organisasi dan Kompensasi Islami dianggap konstan (0), maka nilai Kepuasan Kerja Karyawan sebesar -10,961.
- Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi ( $b_1$ ) bernilai positif sebesar 0,729. Hal ini berarti bahwa jika Budaya Organisasi ditingkatkan satu satuan

maka Kepuasan Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,729 atau 72,9%, koefisien bernilai positif artinya antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) berhubungan positif. Kenaikan budaya organisasi ( $X_1$ ) akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja karyawan (Y).

- c. Koefisien regresi variabel Kompensasi Islami ( $b_2$ ) bernilai positif sebesar 0,523. Hal ini berarti jika Kompensasi Islami mengalami kenaikan satu satuan maka Kepuasan Kerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,523 atau 52,3%, koefisien bernilai positif artinya antara Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) berhubungan positif. Kenaikan Kepuasan Kerja Karyawan akan mengakibatkan kenaikan pada Kepuasan Kerja Karyawan.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji T (T-test)

Uji hipotesis T test digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  yaitu: Dengan cara membandingkan taraf signifikansi (p-value) dengan galatnya.

Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.

Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima

**Tabel 3. Hasil Uji T**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.961	9.467		-1.158	.291
	Budaya organisasi	0.725	0.191	0.658	3.799	0.009
	Kompensasi islami	0.523	0.195	0.464	2.680	0.037

a. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan

Sumber: Data spss diolah 2020

Berdasarkan pada tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1) Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel diatas diketahui tingkat signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa Budaya Organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dengan demikian hipotesis pertama  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.

- 2) Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah Kompensasi Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel diatas diketahui bahwa tingkat signifikansi  $0,037 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa Kompensasi Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dengan demikian hipotesis kedua  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima.

#### **b. Uji F (F-test)**

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dengan cara membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  yaitu: Dengan cara membandingkan taraf signifikansi (p-value) dengan galatnya.

Jika signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.

Jika signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima.

**Tabel 4. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	438.592	2	219.296	15.366	0.004 <sup>b</sup>
	Residual	85.630	6	14.272		
	Total	524.222	8			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data spss diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa: Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah Budaya Organisasi dan Kompensasi Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dari gambar di atas terbaca tingkat signifikansi 0,004. Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi dan Kompensasi Islami terhadap Kepuasan Kerja Karyawan secara simultan.

#### **E. PEMBAHASAN**

Hasil penelitian telah dipaparkan pada Bab sebelumnya. Agar hasil penelitian tersebut dapat digunakan sebagai hasil temuan, maka pada Bab ini akan diuraikan

dengan berpedoman pada teori-teori yang relevan yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan antara variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Kompensasi Islami ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

### **1. Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi**

Budaya Organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robbins, 2006). Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota organisasi. Budaya Organisasi dapat memberikan stabilitas bagi suatu organisasi, tetapi juga dapat sebagai penghambat terhadap perubahan.

Dari hipotesis pertama mengenai koefisien regresi  $X_1$  dalam model persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Koppontren Ausath Darussalam. Budaya Organisasi merupakan faktor paling dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang ditunjukkan oleh nilai t-test sebesar 3.799 dan probabilitas Sig. 0,009, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,395 dengan signifikansi 0,01. Nilai Korelasi yang disumbangkan oleh variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,520 atau 52%. Hal ini berarti menjelaskan bahwa Budaya Organisasi dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada Koppontren Ausath Darussalam. Hasil tanggapan responden juga menunjukkan bahwa pelaksanaan budaya organisasi di Koppontren Ausath Darussalam sudah berjalan sangat baik. Hal ini didukung pula dengan profil responden yang rata-rata berusia produktif, dengan tingkat pendidikan tinggi dan masa kerja yang relatif lama, dengan demikian lebih mudah untuk mengerti, memahami, berpikir positif dan menjalankan Budaya Organisasi secara baik dan benar. Pengaruh positif dan signifikan ini memberi arti bahwa apabila Budaya Organisasi berjalan sangat baik atau meningkat maka Kepuasan Kerja Pegawai di lingkungan Koppontren Ausath Darussalam juga mengalami kecenderungan

peningkatan. Demikian pula sebaliknya, bila Budaya Organisasi tidak berjalan dengan baik atau mengalami penurunan, maka kecenderungan Kepuasan Kerja Karyawan juga mengalami penurunan. Semakin positif karyawan dalam menilai Budaya Organisasi dan semakin terlibat ia dalam organisasi yang ada di instansinya, maka kecenderungannya Kepuasan Kerja Karyawan akan meningkat pula.

Untuk mewujudkan terlaksananya Budaya Organisasi yang ada di instansi, sangat diperlukan dukungan dan partisipasi dari seluruh pegawai yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Adanya persepsi pegawai mengenai kenyataan terhadap Budaya Organisasi menjadi dasar pegawai tersebut berperilaku. Dari persepsi tersebut memunculkan tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya akan mempengaruhi kemampuan kerja pegawai.

## **2. Variabel Kompensasi Islami (X<sub>2</sub>) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi**

Dalam Islam kompensasi atau upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Upah merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan atas perjanjian yang telah disepakati. Islam memberikan solusi mengenai pemberian upah, didasarkan pada keadilan dan kejujuran serta melindungi kepentingan majikan maupun pekerja. Menurut Islam upah harus diberikan dengan cara layak dan patut dengan tetap mengingat ajaran Islam. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah kompensasi atau *reward*. Kompensasi ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerjasama mereka tanpa adanya ketidakadilan terhadap pihak lain. Prinsip pemerataan terhadap semua makhluk tercantum dalam Surat: Al-Baqarah ayat 279:

فَإِنْ لَّمْ تَفْعَلُوا فَأْذَنُوا بِحَرْبٍ مِنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَإِنْ تُبْتُمْ فَلَكُمْ رُءُوسُ أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلُمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ

Artinya: “Maka jika kamu tidak mengerjakan (meninggalkan sisa riba), Maka ketahuilah, bahwa Allah dan Rasul-Nya akan memerangimu, dan jika kamu bertaubat (dari pengambilan riba), Maka bagimu pokok hartamu; kamu tidak Menganiaya dan tidak (pula) dianiaya”.



Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Islami yang ada di Koppontren Ausath Darussalam berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan hasil olahan statistik diketahui bahwa tingkat signifikansi  $0,037 < 0,05$ . Artinya setiap terjadi peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Kompensasi Islami yang diadakan untuk para karyawan. Hal tersebut dikarenakan oleh kompensasi yang diberikan kepada karyawan menjamin kepuasannya dalam Koppontren ausath Darussalam. Karyawan yang mendapatkan kompensasi akan lebih puas dan menggali potensi bekerja yang dimiliki, sehingga dapat mengerjakan pekerjaannya, seperti yang di jelaskan dalam Surat Al-Kahfi ayat 30:

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya: “*Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan (nya) dengan yang baik*”.

Ayat diatas menegaskan bahwa balasan terhadap pekerja yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil. Allah tidak akan berlaku zhalim dengan cara menyia-nyiakan amal hamba-Nya. Konsep keadilan dalam kompensasi atau imbalan inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di negeri Islam.

Dewan Penelitian Pengupahan Nasional, dalam Heidjrachman dan Husnan (2002:138), memberikan definisi upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, yang dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Menurut definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi dalam Islam merupakan perbandingan yang adil antara segala bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian dengan usaha yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau dengan karyawan lain yang memiliki kualifikasi pekerjaan dan jabatan yang sama.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Wekesa dan Nyaroo (2013) bahwa pemberian kompensasi dapat diakui sebagai faktor utama dalam mempengaruhi kepuasan karyawan. Pendapat ini mengungkapkan bahwa karyawan merupakan aset organisasi yang perlu dipelihara keutuhannya, karena karyawan merupakan tenaga kerja yang memiliki pikiran, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Tenaga kerja dengan segala kebutuhan sangat memerlukan kompensasi yang adil dan layak, karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan serta kecintaan terhadap organisasi.

### **3. Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Kompensasi Islami ( $X_2$ ) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi**

Menurut Hasibuan (2003) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya agar ia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.

Berdasarkan data hasil olahan statistik di atas diketahui bahwa tingkat signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Oleh karena itu tingkat probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 dengan menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koppontren ausath Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

Kemudian dari hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,837 yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Kompensasi Islami ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 83,7% yang berarti variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Kompensasi

Islami ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) Koppontren Ausath Darussalam Blokagung.

Hasil uji hipotesis penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anis Puji Lestari (2017), menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Kompensasi Islami secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

#### **F. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diberikan suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hipotesis pertama mengenai koefisien regresi  $X_1$  dalam model persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koppontren Ausath Darussalam. Budaya Organisasi merupakan faktor paling dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang ditunjukkan oleh nilai  $t$ -test sebesar 3.799 dan probabilitas Sig. 0,009, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,395 dengan signifikansi 0,01. Nilai Korelasi yang disumbangkan oleh variabel Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,520 atau 52%. Hal ini berarti menjelaskan bahwa Budaya Organisasi dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada Koppontren Ausath Darussalam.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi Islami yang ada di Koppontren Ausath Darussalam berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan hasil olahan statistik diketahui bahwa tingkat signifikansi  $0,037 < 0,05$ . Artinya setiap terjadi peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Kompensasi Islami yang diadakan untuk para karyawan. Hal tersebut dikarenakan oleh kompensasi yang diberikan kepada karyawan menjamin kepuasannya dalam Koppontren Ausath Darussalam. Karyawan yang mendapatkan kompensasi akan lebih puas dan menggali potensi bekerja yang dimiliki, sehingga dapat mengerjakan pekerjaannya.
3. Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Kompensasi Islami ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) Koppontren Ausath Darussalam. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ )

Koppontren Ausath Darussalam sudah dibidang rata-rata linier dengan job yang dikerjakan, dan variabel Kompensasi Islami ( $X_2$ ) yang ada di Koppontren Ausath Darussalam sangat memuaskan karyawan sehingga karyawan bisa menghasilkan kinerja yang baik. Pengaruh yang diberikan sebesar 83,7% yang artinya Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dan Kompensasi Islami ( $X_2$ ) merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) Koppontren Ausath Darussalam. Karena dengan jenjang budaya organisasi yang tinggi, serta kompensasi yang memuaskan sehingga karyawan dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustini, Hurriyah. 2013. *Kontribusi Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Usaha Pondok Pesantren La Tansa Cipanas di Kabupaten Lebak*. Jurnal E-Journal Studi Manajemen. LPPM STIE La Tansa Mashiro.
- Andika, Rani. 2019. *Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di UPT Samsat Cabang Aek-Kanopan*. Skripsi FEBI. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Medan.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2014. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brahmasari, Ida Ayu. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)* Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Surabaya.
- Crossman, A. and B. Abou-Zaki. 2003. *Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff*. Journal of Managerial Psychology. Vol.18, No.4. Hlm. 368-376.
- Davis, K, and William B Werther. 1996. *Human Resource and Personal Manajemen*. 5th Edition. USA: McGraw Hill, Inc.
- Elfisa, Finnia. 2019. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Siak Mega Buana Cabang Pekanbaru Menurut Ekonomi Islam*. Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Riau.
- Ermawati, Ely. 2020. *Pengaruh Kompensasi, Kepemilikan Manajerial, Diversifikasi Perusahaan dan Ukuran Kap terhadap Manajemen Laba pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2018*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang. Malang.
- George, Jennifer M dan Gareth R. Jones. 2002. *Organizational Behavior*. (3th edition). NJ: Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gordon, Judith R. 2002. *Organizational Behavior, a Diagnostic Approach*. (7th edition). NJ: Prentice Hall.
- Gultom, Dedek Kurniawan. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. Medan*. Jurnal Manajemen & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Husnan, Suad. 2002. *Manajemen Keuangan Teori dan Praktek*. Yayasan Badan Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada Yogyakarta.
- Jogiyanto, H. M. 2010. *Analisis dan Rancangan Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Koesmono, H.Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Surabaya: Universitas Katholik Widya Mandala.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2003. *Prilaku Organisasi, Terjemahan Erly Suand: (Edisi Pertama)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Kementerian Agama RI. 2014. *Tafsir AlQur'an Tematik*. Cetakan Pertama. Jilid 6. Jakarta: Kamil Pustaka.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Muthmainnah Rusmahafi, Hayatul. 2016. *Analisis Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Ternate)*, Skripsi EKSBISI. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Petera P. 2011. *Evaluating the Quality of Rewards Systems*. European Financial and Accounting Journal. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Ratmawati Dwi & Nurri Herachwati. 2007. *Perilaku Organisasi*. (Cetakan Ketiga). Universitas Terbuka.
- Riduwan. 2004. *Dasar-Dasar Statistika*, (Cetakan Ketiga). Bandung: Alfabeta.
- Robbins Stephen P. and Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. (15th Edition). Pearson Printice All. Person Education Limited. England.
- Siagian P.Sondang. 2005. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- S.Ruky, Achmad. 2001. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Subagiyo, Rokhmat. 2017. *Metode Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta Timur: Alim's Publisshing.
- Supardi. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Perss.
- Tania, Nila. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pondok Pesantren Moderen Islam Assalam Kota Surakarta)*. Skripsi. FEBI Universitas Muhammadiyah Surakarta.