

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah
Dinar Ashri Mataram)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana (S1)



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI PERBANKAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
2024**

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram)

Tias kartiningsih¹, Rahmad Hidayat², Abdul Hafiz³

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggambarkan suatu kondisi tertentu dengan melihat fenomena-fenomena dan gejala-gejala yang dapat diamati dengan mengungkap secara parsial dan simultan pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram. Lokasi penelitian ini akan dilaksanakan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram dengan menggunakan teknik analisis Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, dan Uji Hipotesis. Penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti yaitu, iklim organisasi (X1), kompensasi (X2), dan kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian mengenai iklim organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram, maka dapat disimpulkan kriteria penerimaan hipotesis hasil uji t pada variabel iklim organisasi (X1) sebagai variabel bebas menunjukkan nilai $t_{hitung} (-0,655) < t_{tabel} (2,05)$ dengan tingkat sig $(0,518) > \alpha(0,05)$. Maka kesimpulannya iklim organisasi (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kriteria penerimaan hipotesis hasil uji t pada variabel kompensasi (X2) sebagai variabel bebas menunjukkan nilai $t_{hitung} (3,856) > t_{tabel} (2,05)$ dengan tingkat sig $(0,001) < \alpha(0,05)$. Maka kesimpulannya kompensasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian uji f variabel bebas iklim organisasi (X1) dan kompensasi (X2) menunjukkan nilai Sig. dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ dengan hasil nilai Sig. $0,002 \leq 0,05$. Maka kesimpulannya X1 dan X2 memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Y. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,362 atau 36,2%. Maka kesimpulannya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y sebesar 36,2%. Sedangkan sisanya sebesar 63,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat pada model penelitian ini.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

**THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND
COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE**
(A Case Study at Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram)

Tias Kartiningsih¹, Rahmad Hidayat², Abdul Hafiz³

ABSTRACT

The objective of this study is to determine the impact of organizational climate on employee performance, to assess the effect of compensation on employee performance, and to evaluate the combined influence of organizational climate and compensation on employee performance at Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram. This research employs a quantitative approach to describe specific conditions by observing phenomena and symptoms, revealing both partial and simultaneous effects of organizational climate and compensation on employee performance at the bank. The study is conducted at Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram using analytical techniques including Instrument Testing, Classical Assumption Testing, and Hypothesis Testing. The research examines three variables: organizational climate (X1), compensation (X2), and employee performance (Y). Based on the research results regarding the impact of organizational climate and compensation on employee performance at Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram, the following conclusions are drawn: The hypothesis testing results for the organizational climate variable (X1) show a t-value of (-0.655) which is less than the t-table value (2.05), with a significance level (0.518) greater than α (0.05). Therefore, organizational climate (X1) does not have a significant effect on employee performance (Y). In contrast, the hypothesis testing results for the compensation variable (X2) show a t-value of (3.856), which is greater than the t-table value (2.05), with a significance level (0.001) less than α (0.05). Thus, compensation (X2) has a significant impact on employee performance (Y). The F-test for the independent variables organizational climate (X1) and compensation (X2) shows a significance value of $0.002 \leq 0.05$. Therefore, X1 and X2 have a simultaneous effect on variable Y. The coefficient of determination (R^2) is 0.362 or 36.2%, indicating that the combined effect of X1 and X2 on Y is 36.2%, while the remaining 63.8% is explained by other variables not included in this model.

Keywords: Organizational Climate, Compensation, Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Teori organisasi klasik atau sering disebut “teori tradisional” atau “teori mesin” yang dimana digambarkan sebagai organisasi yang memusatkan seluruh wewenang kepada sejumlah kecil manajer dan tugas-tugasnya berfungsi dengan fungsinya masing-masing serta memberikan instruksi yang dikenal memiliki rentang kendali yang sempit, kaku dan tidak mengandung kreativitas. Teori selanjutnya yang muncul adalah teori organisasi neoklasik atau disebut dengan “teori hubungan manusiawi,” teori ini muncul karena ketidakpuasan terhadap teori klasik yang dimana menekankan “pentingnya aspek psikologis dan sosial karyawan sebagai individu atau kelompok kerja.”

Teori organisasi modern memandang seluruh elemen organisasi dengan satu kesatuan yang saling bergantung dan tidak dapat dipisahkan. Organisasi bukanlah sistem tertutup yang terikat pada lingkungan yang stabil, melainkan organisasi adalah sistem terbuka yang terikat pada lingkungan, dan jika suatu organisasi ingin eksis maka organisasi tersebut harus mempunyai kemampuan beradaptasi terhadap lingkungannya.

Oleh karena itu, kehidupan manusia tergantung pada berbagai kondisi lingkungannya, yang dimana ada hubungan yang kuat antara manusia dan lingkungannya. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan di sekitarnya. Demikian

pula, setiap karyawan akan menghadapi situasi berbeda di lingkungan kerja saat mereka melakukan pekerjaannya. Sebagai manusia, pekerja tidak bisa lepas dari berbagai kondisi yang ada disekitarnya, yaitu iklim organisasi dan didukung kompensasi.

Implementasi dan kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang diambil oleh anggota organisasi dipengaruhi oleh iklim organisasi. Perlu diingat bahwa, iklim organisasi setiap organisasi berbeda. Jenis pekerjaan yang berbeda yang dirancang oleh organisasi atau karakteristik pekerja yang hadir akan mencerminkan perbedaan ini. Sedangkan kompensasi merupakan indikator penting dalam suatu perusahaan (instansi) yang dimana gaji dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti lokasi, senioritas, tingkat pendidikan dan lainnya. Pada umumnya kebijakan kompensasi pegawai didasarkan pada hasil kerja atau prestasi kerja dalam jangka waktu tertentu.

Perihal instansi yang dimaksud dalam penulisan ini adalah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram dimana masuk dalam pendekatan organisasi privat. Organisasi bisnis atau privat merupakan organisasi yang tujuannya adalah menyediakan jasa dan barang kepada konsumen yang ditandai dengan kemampuan membayar jasa dan barang tersebut sesuai dengan hukum pasar. Organisasi privat biasanya dimiliki oleh individu atau kelompok dengan tujuan meraih keuntungan atau *profit oriented*. Oleh karena itu, organisasi sektor privat lebih dikenal sebagai organisasi bisnis (perusahaan). Keuntungan yang berhasil diraih dapat berupa uang, barang, jaringan atau pengaruh.

Demikian juga dalam hal manajemen strategis, yang menggerakkan organisasi privat untuk melakukan tindakan adalah profit, organisasi sektor privat yang mengedepankan tujuan yang hendak dicapai dari pada dasar hukum (legal) tindakan strategis yang akan dilakukan, sehingga sektor privat lebih fleksibel. Dalam mengambil kebijakan organisasi sektor privat bisa diambil secara cepat, karena mungkin hanya melibatkan sedikit orang (pemilik organisasi) (Efri Novianto, 2019, p. 9).

Perbankan syariah juga dikenal sebagai perbankan Islam yang menggunakan metode ekonomi syariah, muncul bersamaan dengan upaya awal pengajar muslim yang mendukung untuk mengembangkan konsep ekonomi yang didasarkan pada nilai-nilai Islam. Oleh karena itu, pada abad ini tercipta sebuah gerakan ekonomi baru yang ikut menggagas ide-ide dengan perekonomian modern. Baik antara bank konvensional maupun bank syariah mempunyai perbedaan (prinsip) yang mendasar, paling utama adalah masalah suku bunga.

Jarkoni mengatakan bahwa, sebagian besar masyarakat di daerah pedesaan belum mengetahui terkait dengan produk bank syariah. Mereka beranggapan bahwa bank syariah digunakan untuk layanan haji, umroh, dan produk lainnya. Selain itu, anjungan tunai mandiri (ATM) atau tempat untuk bertransaksi terbatas dan sulit dijangkau. Akibatnya, sebagian besar masyarakat menggunakan layanan bank konvensional dari pada bank syariah ketika bertransaksi (Eka et al., 2022).

Yang dimana Bank konvensional sering dikatakan dengan istilah bunga untuk bunga pinjaman maupun bunga tabungan, sementara bank syariah menggunakan konsep bagi hasil karena bunga bank adalah perbuatan yang tidak dibenarkan dalam syariat Islam. Oleh karena itu, dengan fenomena tersebut karena bunga bank adalah perbuatan yang tidak sesuai dengan ajaran Islam maka muncul desakan dari segala pihak ekonomi Islam untuk mendirikan jasa transaksi keuangan yang sejalan dengan syariat Islam. Dengan demikian membuat popularitas perbankan syariah meningkat tiap harinya di kalangan muslim termasuk non-muslim di berbagai penjuru dunia.

Nusa Tenggara Barat adalah salah satu provinsi dengan populasi muslim terbesar di Indonesia, dan memiliki potensi yang sangat besar untuk mengembangkan industri keuangan syariah. Faktor penting dalam meningkatkan pengembangan industri bank syariah di Nusa Tenggara Barat salah satunya adalah meningkatkan kesadaran masyarakat terhadap kualitas halal.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri adalah sebuah bank milik swasta dan lembaga keuangan yang berlokasi di Nusa Tenggara Barat. Dengan adanya Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri, akan membantu pemerintah dan masyarakat dalam mengatasi permasalahan sosial dan mengembangkan perekonomian di Nusa Tenggara Barat.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri didirikan pada tanggal 15 April 2006 dengan akta pendirian No. 26 yang dibuat di depan Notaris Fikry Said, SH. Akta ini kemudian mengalami perubahan dengan akta terakhir

nomor 22 pada tanggal 5 Februari 2021, dibuat di depan Notaris Syarif Adam Baswedan, SH, dan telah mendapatkan persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan Nomor AHU-AH.01.03.0092435 Tahun 2021.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri pertama kali mulai beroperasi pada tanggal 26 Juli 2006 dengan direktur utama Ibu Pudji Nastiti Budijanti. Kantor Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri masih berlokasi di Jalan Sriwijaya No.394 Blok X-X1 Mataram, Nusa Tenggara Barat. Kantor ini juga saat ini menjadi kantor pusat Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri memiliki sejumlah kantor kas dan kantor cabang di seluruh Nusa Tenggara Barat. Berikut ini adalah daftar kantor kas dan kantor cabang: Kantor Cabang Keruak, Kantor Cabang Aikmel, Kantor Cabang Praya, Kantor Cabang Terara, Kantor Cabang Sumbawa, Kantor Cabang Dompu, Kantor Cabang Bima, Kantor Kas Tanjung, dan Kantor Kas Labuhan Lombok.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram dibangun dengan tujuan untuk menjadi bank yang amanah, pilihan masyarakat dan terdepan, memotivasi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram untuk selalu menyediakan layanan perbankan syariah yang dapat membantu masyarakat dalam transaksi perbankan syariah dan mengembangkan perekonomian di wilayah Nusa Tenggara Barat.

Terdapat tiga masalah utama dalam perbankan syariah yang menghalangi kemajuan bisnis sampai saat ini. Yang pertama adalah, standarisasi dan ketersediaan produk perbankan syariah. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa banyak bank syariah hingga saat ini belum melaksanakan bisnisnya sesuai dengan prinsip syariah. Standarisasi ini diperlukan karena alasan sektor perbankan syariah berbeda dengan bank konvensional. Selain itu, produk bank syariah tidak hanya disediakan untuk nasabah muslim saja namun juga nasabah non muslim. Kedua, tingkat interpretasi (*interpretation*) yang dimiliki tentang produk bank syariah. Sampai saat ini, tidak banyak masyarakat yang mengetahui tentang istilah dan produk perbankan syariah. Ketiga, sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan kunci industri perbankan syariah. (Didik Purwanto, 2012).

Disini penulis akan membahas mengenai sumber daya manusia (SDM) yang berdampak pada kinerja karyawan yang ada pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram yang beralamat di Jl. Sriwijaya No. 394, Punia, Kec. Mataram, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Seiring dengan semakin ketatnya persaingan antar bank di era globalisasi, maka sumber daya manusia (SDM) harus selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia (SDM) harus menjadi manusia pembelajar, yaitu orang yang mau belajar dan bekerja keras untuk memaksimalkan potensi mereka.

Oleh sebab itu, sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan pada saat ini adalah yang mampu menguasai teknologi dengan cepat, responsif dan adaptif terhadap perubahan-perubahan teknologi.

Sehingga, dengan keadaan seperti itu Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram dituntut untuk lebih selektif dalam memperoleh tenaga kerja yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan bank, sehingga apa yang menjadi tujuan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram dapat tercapai salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Nawa berpendapat bahwa kinerja berasal dari kata *actual performance* atau *job performance* yang berarti prestasi sesungguhnya atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Individu et al., 2020). Menurut Mahsun yang berpendapat bahwa kinerja adalah gambaran umum tingkat pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Irfan, 2020).

Sementara itu, terdapat sebagian karyawan yang masih memiliki kinerja rendah meskipun memiliki banyak pengalaman kerja, sedangkan perusahaan telah melakukan banyak pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawannya. kinerja karyawan yang rendah merupakan permasalahan bagi organisasi. Hal ini disebabkan karena kinerja yang diberikan oleh karyawan tidak sesuai dengan harapan organisasi.

Dari hasil observasi penulis pada objek yang penulis teliti, keadaan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram dalam pelayanan minim

karyawan atau karyawan yang bertugas atau bekerja dimana berbeda dengan bank lain seperti contoh bank konvensional lain yaitu Bank BNI, Bank Mandiri dan lain sebagainya yang terdapat banyak karyawan atau karyawan.

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut pada akhirnya menjadi permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi karyawan tersebut. Permasalahan-permasalahan inilah yang penulis temukan yang menjadi fokus kajian peneliti.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis ingin membuktikan bahwa iklim organisasi dan kompensasi yang ada di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram itu berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Dengan demikian, penulis melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram).”**

1.2 Batasan Masalah

Setelah mengidentifikasi latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, terlihat bahwa iklim organisasi dan kompensasi merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya perhatian terhadap iklim organisasi dan kompensasi akan menyebabkan pencapaian kinerja karyawan yang belum optimal. Dengan alasan tersebut, penulis membatasi masalah pada penelitian ini pada iklim organisasi, kompensasi dan kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram.

1.3 Rumusan Masalah

Dari pembahasan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram?
3. Bagaimanakah pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram?

1.4 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan yang diharapkan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram.
3. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram.

1.5 Manfaat Penelitian

Berikut manfaat yang ingin dicapai dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini akan memberikan kontribusi terhadap karya ilmiah bagi perkembangan ilmu pengetahuan administrasi bisnis

khususnya konsentrasi perbankan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat meningkatkan kinerja karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram dalam mewujudkan visi dan misi instansi tersebut.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan tambahan atau sumber informasi, serta menambah wawasan kepada pemimpin maupun karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram.

b) Bagi Karyawan

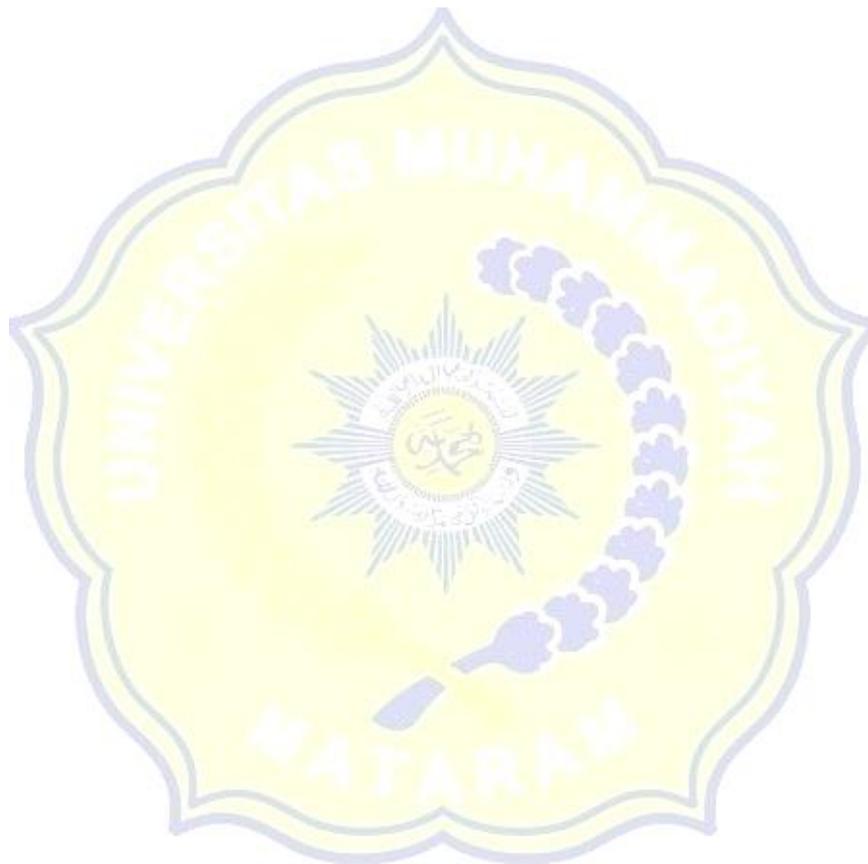
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan yang bermanfaat bagi karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram. Selain itu, penelitian ini juga untuk mengukur sejauh mana wawasan karyawan tentang iklim organisasi dan kompensasi dalam proses memajukan perusahaan.

c) Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dapat memperluas dan memperkaya pengetahuan dan pemahaman ilmu tentang iklim organisasi dan kompensasi. Digunakan sebagai sarana dalam upaya menerapkan teori-teori yang dipelajari selama perkuliahan dengan mengamati situasi nyata di lapangan.

d) Bagi Akademisi

Penelitian ini akan menjadi sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai iklim organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pada uji validitas didapatkan hasil output SPSS pada tabel tersebut diperoleh data yang menerangkan bahwa dari 17 item pernyataan yang diberikan kepada 30 responden ditemukan nilai R_{hitung} lebih besar dari nilai R_{tabel} sehingga kesimpulannya semua item pertanyaan pada variabel Iklim organisasi (X1), kompensasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan sudah valid. Pada uji reliabilitas didapatkan hasil dengan nilai *Coefficients Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka semua variabel tersebut dinyatakan sudah reliabel dan dapat dipercaya.
2. Pada uji normalitas didapatkan hasil output uji normalitas PP-Plot bahwa pada pola penyebaran data pada grafik *scatterplot* yang menyebar di sekitar garis diagonalnya, maka dapat dibuktikan bahwa residual yang telah distandarisasi berdistribusi normal. Selain itu, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk uji multikolinearitas dengan hasil nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* $1,000 < 10,0$ dan nilai *Tolerance* $1,000 > 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
3. Untuk uji parsial (uji t) didapatkan hasil nilai Sig. pada X1 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Y, dan hasil nilai Sig. pada X2 memiliki

pengaruh signifikan terhadap Y. Untuk nilai pada t_{hitung} dan t_{tabel} hasilnya X1 tidak memiliki pengaruh terhadap Y sementara itu, X2 memiliki pengaruh terhadap Y. Pada uji simultan hasil nilai Sig. $0,002 \leq 0,05$ maka dikatakan X1 dan X2 memiliki pengaruh secara simultan terhadap Y. Pada uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa pengaruh yang disumbangkan oleh variabel independen (X1) dan (X2) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 36,2 %. Sedangkan sisanya sebesar 63,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat pada jenis penelitian ini.

5.2 Saran

Dari hasil pengujian, penulis memberikan rekomendasi dan saran sebagai berikut :

1. Bagi instansi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Dinar Ashri Mataram dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel iklim organisasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari kedua variabel tersebut, variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan, sehingga jika suatu perusahaan lebih meningkatkan kompensasi karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar mampu memperluas teori dan meningkatkan kualitas kelengkapan data penelitian dengan lokasi penelitian yang berbeda agar penelitian dapat digeneralisasikan kembali.