

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim, A., Anisah, H. U., & Dewi, M. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Studi Pada PT. Bnk Perkreditan Rakyat Mitratama Arthabuana. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 1(2)
- Achmad S, Ruky. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Aida Ma'ruf. Nasib Ban Syariah di Tengah Pandemi dan Menjamurnya Fintech di Indonesia (2021). Diakses pada dari 6 Februari 2023 dari <https://retizen.republika.co.id/posts/11625/nasib-bank-syariah-di-tengah-pandemi-dan-menjamurnya-fintech-di-indonesia>
- Andi Ara, Azhiima Firliyah. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Rumah Sakit Khusus Daerah Ibu dan Anak Provinsi Sulawesi Selatan. Diss. Universitas Hasanuddin, 2021.
- Allen, N. J. & J. P. Meyer. 1997. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. Califotnia: Sage Publications
- Allen, N. J dan Meyer. J. P (1991), "A Three Component Conceptualization
- Amilin, A., & Dewi, R. (2008). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja akuntan publik dengan role stress sebagai variabel moderating. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 12(1).
- Andre, M., & Hermanto, A. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Citra Mandiri Cemerlang Prima. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*,
- Artadi, Febri Furqon. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri, Yogyakarta.
- Cahyani, Riris Anggun. Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). Diss. 2019.
- Carsten dan Spector. 2008. Unemployment, job satisfaction, and employee turnover: A metaanalytic test of the Muchinsky model, *Journal of Applied Psychology*, 72(3): hal. 374-381.
- Bangun 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta
- Bungin, B. (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Kencana.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. (2003). *Human Resource Management. An Experimental Approach International Edition*.

- Bedha, Agnes Ermianto, Slamet Riyadi, and I. Dewa Ketut Raka Ardiana. "The Effect of Organizational Commitment, and Organizational Culture on Job Satisfaction and Employee Performance at Pt Virama Works (Persero) Surabaya."
- Byarwati, A. (2017). Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris Pada Pt Bank Muamalat Indonesia, Tbk). *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 2(1).
- Cecep Bunjamin dan Sri Yanthy Yosepha: 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kausal Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Jakarta dan Banten). *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia* Vol. 10 No. 1, Januari 2021, 5-21
- Chang, S., & Lee, M. (2007). A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction. 14(2), 155–185. <https://doi.org/10.1108/09696470710727014>
- Colquitt, Lepine, dan Wesson, 2009, *Organizational Behavior*, Mc Grow Hill International Edition.
- Dessler, D. (2020). *Human Resource Management*. 16th Edition, Pearson, New York
- Donnelly, Jr. G. James dan M. Ivancevich, 2004. *Organizations: Behaviour, Structure and Process*, McGrawHill Companies Inc.
- Ernawati, E., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 119-126.
- Hidayah, N., & Aisyah, M. N. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan bagian keuangan dan akuntansi UNY). *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 4(4).
- Gibson, Ivancevich, Bonnelly. 1996. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jilid I. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Greenberg & Robert A. Baron, (1995). "*Organisasi*", *Edisi Kedua* Jakarta: Salemba Empat
- Ghozali, I., & Latan, H. (2014). *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program WARPPLS 4.0*.
- Gorap, S. I., Haerani, S., & Hakim, W. (2019). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Dinas Kesehatan Daerah Kota Tomohon). *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(2), 100-114
- Gorton, R.A, & Schneider, G.T. 1991. *School Based Leadership, Challenges and Opportunities*. Keeper Boulevard, Dubuque: Wm.C. Brown Publishers.

- Greemers, B.P.M., & Reynold, D. (ed). 1993. *Scholl Effectiveness and School Improvement An, International Journal of Research, Policy and Practice*. Lisse: Sweets & Zietlinger.
- Hasibuan, Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Cetakan 6). Bumi Aksara.
- Hessel Nogi S. Tangkilisan, M.Si. Drs, (2010). *Kebijakan Publik yang Membumi, Konsep, Strategi dan Kasus*, Yogyakarta: Lukman Offset dan YPAPI.
- Hewitt A. (2009). *Managing Performance with Incentive Pay*. *Management*, 7(1): 20-31
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Indonesia Publishing.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45.
- Herzberg, F., Maslow, A. H., & McClelland, D. (2005). *Job Satisfaction Theory*
- Hani Handoko, 2010, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Hubbard, Douglas W. (2009). *The Failure of Risk Management; Why It's Broken and How to Fix It*. Hokoben; John Wiley & Sons.
- Hofstede, Geert. 2003. *Culturas e Organizacoes*. Edicoes Silabo.
- Bates, R. A., & Holton III, E. F. (1995). *Computerized Performance Monitoring: A Review of Human Resource Issues*. *Human Resource Management Review*, 5, 267-288.
- Imam Ghozali, & Dwi Ratmono. (2017). *Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro .
- Jatmiko, E. D., Swasto, B., & N, G. E. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21(1).
- Junaidi, J., & Marantika, A. (2022). Analisis Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Tunjangan Kinerja dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasi pada Kinerja Pegawai. *eCo-Fin*, 4(3), 143-160.
- Jufri, A., & Qomariah, S. N. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis dan Manajemen)*, 2(2), 1-16.
- Kandula, S. R. (2006). *Performance management: Strategies, interventions, drivers*. PHI Learning Pvt. Ltd

- Kotter, J. P., & Heskett, J. L. 2011. Corporate culture and performance. New York: Free Press.
- Kreitner R, Kinicki. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat; 2005
- Lamsah, L. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja UKM. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 2(2).
- Lukman, A. M. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja pada Kantor Dinas Koperasi dan UKM Kota Makassar
- Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Madris. (2020). Penerapan Model Regresi Dalam Penulisan Karya Ilmiah. Nas Medika Pustaka CV.
- Maryati, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Bni Cabang Perguruan Tinggi Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Marwansyah, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta.
- Martha Angelina, 2015, Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Upt. Perlindungan Dinas Tanaman Pangan Dan Holtikultura Provinsi Riau, Jom Fekon, *International Journal of Business and Social Science* Vol. 5 No.1 hlm 22
- Marihot Tua E. H. (2005). Manajemen sumber daya manusia, Jakarta: PT Gramedia Widya Sarana Indonesia
- Miceli, M. P., & Mulvey, P. W. (2000). Consequences of satisfaction with pay systems: Two field studies. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 39(1), 62-87.
- Mindari, E. (2018) "Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bisma Hamirah Palembang". *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 35-41.
- Mustofa, R. M. (2019). Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, dan Citra Perusahaan: Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk. Cabang Gorontalo. *Al-Buhuts Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 15, No. 1, 1-24.
- Mulyapradana Aria, Tri Rosewati, Farikhul Muafiq. 2020. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*. Vol.4, No. 1, e-ISSN: 2550-0791
- Muis Muhammad Ras, J Jufrizen, Muhammad Fahmi. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I – Medan Jesya *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah* Vol 1 No 1, e-ISSN: 2599-3410
- Mobley, W.H (1982). Employee turnover. Causes, consequences, and control. Philippines: Addison-Wesley Publishing

- Moeljono, Djokosantoso. 2003. Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi, "Pengembangan Budaya Korporasi." Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Nurhalim, F.D.S. dan K.T. Sudarsih, 2015, "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember", Artikel Ilmiah.
- Owens, R.G. 1991. *Organizational Behavior in Education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Oberg. *Culture Shock: Adjustment to New Cultural Environment*. Practical Antropology.1960
- Panggabean. (2004). "Penilaian Kinerja" (online), ([Http: www LPTUI.com](http://www.LPTUI.com))
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (1984). Causal explanations as a risk factor for depression: Theory and evidence. *Psychological Review*, 91, 347-374.
- Putrayana, Y. 2016, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama, Semarang. *Journal of Management*, Volume 2, No. 2 Maret 2016.
- Putri, N. R., Hendriani, S., & Jahrizal, J. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI RIAU. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 11(4), 725-741.
- Raymond A Noe, dkk (2011). *Human Resources Management: Gaining a Capatitive Advantege*, 6th ed, Jakarta Selatan: Salemba empat
- Ramadhan, T. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 353-362.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Riduwan, & Engkos Ahmad Kuncoro. (2008). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Alfabeta
- Robbins, S.P. dan T.A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Edisi Kedelapan. Jilid Dua. Prenhallindo. Jakarta
- Robert L. Mathis – John H. Jackson. *Human Resource Management*, edisi 10, Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Robbins, Stephan S. (2005) "Essential of Organizational Behavior: 8th Edition" Prentice Hall. Upper Saddle River.

- Saleh, C. Pengaruh Kompensasi Melalui Kepuasan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Schein, Edgar H. 1992. *Organizational Culture and Leadership*, Second Edition, New York: Maxwell Macmillan International Publishing Groups
- Siti Norsopiani. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi dan Religiusitas terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank BNI Syariah Cabang Bogor. Skripsi
- Sinaga, Onita Sari, dkk. 2020. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117-1124.
- Suparyadi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi
- Sudarmanto, 2010. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar. Jakarta.
- Susilo, Y. Sri, dkk. 1999. *Bank & Lembaga Keuangan Lain*. Jakarta: Salemba EmpatIncorporation
- Sedarmayanti, M. Pd, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.*, Bandung; Refika Aditama
- Susetyo, W. E., Kusmaningtyas, A., & Tjahjono, H. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* Vol.1, No. 1, 83-93.
- Sopiah. 2012. *Perilaku Organisasional*. ANDI. Yogyakarta
- Stevens, S. S. (2004). "On the Theory of Scales of Measurement"
- Soltani, Z., Zareie, B., Rajabiun, L., & Agha Mohseni Fashami, A. (2020). The effect of knowledge management, e-learning systems and organizational learning on organizational intelligence. *Kybernetes*, 49(10), 2455–2474. <https://doi.org/10.1108/K-12-2018-0672>
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266–282. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Pustaka Baru Press

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Schermerhon, J.R. 1997, *Organizational Behaviout*, sixth edition, Singapore: Willey and Son
- Tjutju Yuniarsih, S. E., Imaniyati, N., & Muhidin, S. A. (2009). Model Dan Strategi Pengembangan Penguasaan Kompetensi Guru Pada SMK Bidang Keahlian Bisnis Dan Manajemen Se Bandung Raya. *manajerial*, 412.
- Trisnarningsih, Sri, (2004). "Motivasi sebagai "Moderating Variabel" dalam hubungan antara komitmen dengan kepuasan kerja (studi empiris pada akuntan pendidik di Surabaya" jurnal maksu Vo. 4, Januari
- Umi Kalsum & Harlen. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan turnover intention pada perawat rumah sakit ibu dan anak Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan*.
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 17(2), 143-151.
- Wagiman, S., & Sutanto, H. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantorwilayah Semarang).
- Wianti, W. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan The American Club Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(1),
- Widodo, Djoko Setyo. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI." *Jurnal Manajemen Motivasi* 13.2 (2017): 896-908.
- Willy Abdillah, & Jogiyanto Hartono. (2015). Partial least square (PLS) : Alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis (D. Prabantini, Ed.; 1st ed.). Andi.
- Wiratama, W. J., & Santoso, T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dan Pembelajaran Organisasi sebagai Variabel Mediasi terhadap Karyawan PT. Bhumi Phala Perkasa. *Agora*, 10(1).
- Yuniarsih, P. D., & Suwatno, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Yuwono, Sony, 2002. *Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard: Menuju Organisasi Yang Berfokus Pada Strategi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

SURVEI PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.
BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG MAKASSAR

Tanggal Wawancara:/...../.....

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr(i) Responden

PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Makassar

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir Program Studi Magister Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Nama: Aisyah Ulfah Imran

Bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Makassar”. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan segala kerendahan hati, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk dapat meluangkan waktu mengisi kuesioner terlampir.

Data yang telah diisi dalam kuesioner ini sepenuhnya dijamin kerahasiaannya. Atas partisipasi, perhatian, dan kerjasama yang baik, saya ucapkan terima kasih.

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

Pendidikan Terakhir :

Lama Masa Kerja :

PETUNJUK PENGISIAN :

Berikan tanda ceklis (✓) pada kolom skala sesuai dengan pendapat anda.

Keterangan nilai:

1 : Sangat Tidak Setuju

2 : Tidak Setuju

3 : Netral

4 : Setuju

5 : Sangat Setuju

1. Budaya Organisasi

No.	Budaya Organisasi	Skala				
		1	2	3	4	5
Inovasi dan pengambilan resiko						
1.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan dan inovasi-inovasi yang saya lakukan terhadap Perusahaan					
Perhatian terhadap detail						
2.	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya memastikan kehalalan sumber, proses dan hasil					
Orientasi hasil						
3.	Saya lebih berfokus pada hasil dan manfaat					
Orientasi orang						
4.	Saya berfokus pada pekerjaan yang bermanfaat dan dapat dirasakan bersama					
Orientasi tim						
5.	Dalam pekerjaan, saya lebih memfokuskan pada Kerjasama tim dibandingkan individual					
Agresif						
6.	Saya menganggap kompetisi adalah hal yang positif					
Kemantapan						
7.	Saya membantu mempertahankan jati diri Bank Muamalat Indonesia sebagai bank yang mengedepankan prinsip syariah ditengah arus perkembangan zaman					

2. Kompensasi

No.	Kompensasi	Skala				
		1	2	3	4	5
Gaji						
1.	Gaji yang diberikan selalu tepat waktu					
2.	Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan jabatan sekarang					
Insentif						
3.	Insentif yang diberikan memenuhi kesejahteraan karyawan					
4.	Imbalan Prestasi Kerja dan ganjaran lainnya yang diterima telah memuaskan dan menambah semangat kerja					

Fasilitas						
5.	Fasilitas yang diberikan instansi bermanfaat menunjang kinerja					
Bonus						
6.	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
7.	Pemberian komisi yang diterapkan perusahaan cukup adil					
Tunjangan						
8.	Tunjangan yang diterima sesuai harapan dan dapat mencukupi kebutuhan					

3. Komitmen Organisasi

No.	Komitmen Organisasi	Skala				
		1	2	3	4	5
Komitmen afektif						
1.	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini					
2.	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan ini menjadi permasalahan saya juga					
Komitmen berkelanjutan						
3.	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini					
4.	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang					
Komitmen normative						
5.	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					
6.	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya					

4. Kepuasan Kerja

No.	Kepuasan Kerja	Skala				
		1	2	3	4	5
Kepuasan psikologi						
1.	Saya puas dengan ketentraman dan kedamaian dalam bekerja					
Kepuasan sosial						
2.	Saya puas dengan interaksi antar karyawan dan atasan					
3.	Saya puas dengan lingkungan sekitar perusahaan					

Kepuasan fisik						
4.	Saya puas dengan pengaturan waktu bekerja					
5.	Saya puas dengan kondisi kantor					
Kepuasan finansial						
6.	Saya puas dengan besarnya gaji yang saya terima dari perusahaan					

5. Kinerja

No.	Kinerja Karyawan	Skala				
		1	2	3	4	5
Kualitas						
1.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
2.	Saya mematuhi dan menjalankan Nilai-nilai budaya Muamalat IDEAL					
Kuantitas						
3.	Hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target masing-masing unit kerja					
Ketepatan Waktu						
4.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya lakukan dengan benar dan tepat waktu					
Efektivitas						
5.	Saya memanfaatkan waktu luang di kantor untuk hal yang berguna bagi pekerjaan					
Kemandirian						
6.	Saya mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan					

Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner 92 Responden

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	3	5	5	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	5	5	1	1	4	2	1	1	1	1	3	3	4	4	3	3
3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	4
1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3
4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	3
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3
5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5
1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4

5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	
2	3	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	
2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	3	3	3	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	3	3	5	5	4	5	5	4	5	5	
2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	
4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	
5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	5	5	4	3	3	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	
4	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5		
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	2	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	
3	1	4	4	4	4	1	4	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	4	4	
5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
3	4	3	3	4	4	1	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	
3	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	

4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4
5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	2	3	2	4	3	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	4	2	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4
5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4
4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3
5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4
3	2	3	2	2	2	2	3	5	3	5	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	5
2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4	5	4	5	2	2	2	2	4	4	5	5	2	2	2	2	5	4	4	4	2	2
4	4	5	4	4	5	3	5	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5
4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4

Lampiran 3. Nilai *Loading Factor*

Item	X1	X2	X3	Y	Z	Ket.
X1.1	0.813					Valid
X1.2	0.730					
X1.3	0.852					
X1.4	0.811					
X1.5	0.845					
X1.6	0.824					
X1.7	0.831					
X2.1		0.829				Valid
X2.2		0.824				
X2.3		0.914				
X2.4		0.869				
X2.5		0.892				
X2.6		0.877				
X2.7		0.877				
X2.8		0.887				
X3.1			0.891			Valid
X3.2			0.943			
X3.3			0.924			
X3.4			0.847			
X3.5			0.823			
X3.6			0.913			
Y1				0.930		Valid
Y2				0.865		
Y3				0.909		
Y4				0.927		
Y5				0.868		
Y6				0.844		
Z1					0.826	Valid
Z2					0.946	
Z3					0.929	
Z4					0.928	
Z5					0.926	
Z6					0.904	

Lampiran 4. Nilai *Average Variance Extracte (AVE)*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Ket.
X1	0,666	Valid
X2	0.760	
X3	0.795	
Y	0.794	
Z	0.829	

Lampiran 5. Nilai *Cross Loading*

Item	X1	X2	X3	Y	Z
X1.1	0.813	0.649	0.640	0.674	0.703
X1.2	0.730	0.470	0.482	0.533	0.559
X1.3	0.852	0.596	0.617	0.631	0.607
X1.4	0.811	0.510	0.576	0.564	0.542
X1.5	0.845	0.735	0.802	0.831	0.754
X1.6	0.824	0.734	0.785	0.793	0.750
X1.7	0.831	0.806	0.746	0.748	0.724
X2.1	0.641	0.829	0.698	0.693	0.712
X2.2	0.661	0.824	0.672	0.677	0.693
X2.3	0.727	0.914	0.780	0.844	0.779
X2.4	0.619	0.869	0.719	0.726	0.671
X2.5	0.707	0.892	0.757	0.759	0.756
X2.6	0.716	0.877	0.790	0.773	0.774
X2.7	0.746	0.877	0.830	0.828	0.828
X2.8	0.773	0.887	0.877	0.825	0.797
X3.1	0.760	0.844	0.891	0.837	0.796
X3.2	0.822	0.868	0.943	0.873	0.874
X3.3	0.753	0.823	0.924	0.850	0.799
X3.4	0.659	0.680	0.847	0.724	0.673
X3.5	0.674	0.672	0.823	0.690	0.724
X3.6	0.754	0.805	0.913	0.827	0.836
Y1	0.784	0.830	0.853	0.930	0.869
Y2	0.691	0.748	0.743	0.865	0.829
Y3	0.728	0.804	0.830	0.909	0.818
Y4	0.791	0.793	0.840	0.927	0.865
Y5	0.781	0.761	0.791	0.868	0.766
Y6	0.777	0.778	0.757	0.844	0.762
Z1	0.715	0.735	0.779	0.777	0.826
Z2	0.777	0.834	0.846	0.878	0.946
Z3	0.748	0.820	0.817	0.837	0.929
Z4	0.800	0.777	0.798	0.829	0.928
Z5	0.730	0.766	0.784	0.850	0.926
Z6	0.731	0.788	0.797	0.847	0.904

Lampiran 6. Nilai Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Ket.
X1	0.917	0.924	0.933	Reliabel
X2	0.955	0.957	0.962	
X3	0.948	0.953	0.959	
Y	0.948	0.949	0.959	
Z	0.958	0.959	0.967	

Lampiran 7. Nilai R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Y	0.897	0.892
Z	0.827	0.821

Lampiran 8. Nilai F-Square

Variabel	X1	X2	X3	Y	Z
X1				0.073	0.081
X2				0.053	0.118
X3				0.084	0.187
Y					
Z				0.297	

Lampiran 9. Hasil Pengujian *Direct Effect*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0.169	0.162	0.079	2.129	0.034
X1 -> Z	0.220	0.213	0.063	3.496	0.001
X2 -> Y	0.173	0.171	0.084	2.064	0.040
X2 -> Z	0.316	0.304	0.117	2.701	0.007
X3 -> Y	0.238	0.234	0.114	2.095	0.037
X3 -> Z	0.422	0.441	0.120	3.520	0.000
Z -> Y	0.421	0.432	0.116	3.628	0.000

Lampiran 10. Hasil Pengujian Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Z -> Y	0.093	0.092	0.037	2.533	0.012
X2 -> Z -> Y	0.133	0.130	0.061	2.188	0.029
X3 -> Z -> Y	0.178	0.193	0.080	2.227	0.026

Lampiran 11. Hasil Pengujian *Total Effect*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0.261	0.254	0.092	2.835	0.005
X1 -> Z	0.220	0.213	0.063	3.496	0.001
X2 -> Y	0.306	0.301	0.083	3.661	0.000
X2 -> Z	0.316	0.304	0.117	2.701	0.007
X3 -> Y	0.415	0.427	0.099	4.217	0.000
X3 -> Z	0.422	0.441	0.120	3.520	0.000
Z -> Y	0.421	0.432	0.116	3.628	0.000

Lampiran 12. Model Pengujian *Bootstapping*



