

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MADINA
SYARIAH YOGYAKARTA**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

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

Oleh:

NI'IMMA HIYA SA'IDAH

NIM: 15820070

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MADINA
SYARIAH YOGYAKARTA**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

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

Oleh:

NI'IMMA HIYA SA'IDAH

NIM: 15820070

Pembimbing:

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, SE, M.Si.

NIP: 19661119 1992031 002

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

2019

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Ni'imma Hiya Sa'idah

Kepada

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta memperbaiki seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Ni'imma Hiya Sa'idah

NIM : 15820070

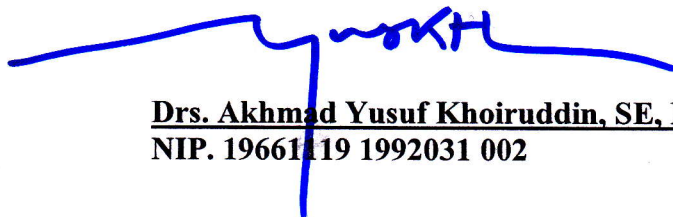
Judul Skripsi : "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta"

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 1 Februari 2019
Pembimbing



Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, SE, M.Si
NIP. 19661119 1992031 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp (274) 589621, 512474, Fax. (274) 586117
E-mail: febi@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-549/Un.02/DEB/PP.00.21/02/2019

Skripsi/tugas akhir dengan judul: **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta”**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Ni'imma Hiya Sa'idah
NIM : 15820070
Telah dimunaqasyahkan pada : Senin, 11 Februari 2019
Nilai Munaqasyah : A/B

dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH
Ketua Sidang

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
NIP. 19661119 199203 1 002

Penguji I

Muhammad Ghafur Wibowo, S.E., M.Sc.
NIP. 19800314 200312 1 003

Penguji II

Joko Setyono, S.E., M.Si.
NIP. 19730702 200212 1 003

Yogyakarta, 21 Februari 2019
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dekan,

Dr. H. Syaifiq Mahmadah Hanafi, M.Ag
NIP. 19670518 199703 1 003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangandi bawah ini:

Nama : Ni'imma Hiya Sa'idah

NIM : 15820070

Prodi : Perbankan Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggungjawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 1 Februari 2019

Penyusun,



Ni'imma Hiya Sa'idah

NIM. 15820070

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ni'imma Hiya Sa'idah
NIM : 15820070
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

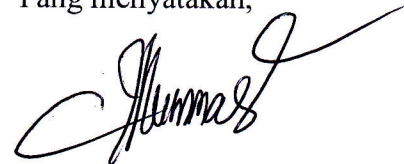
“Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 1 Februari 2019

Yang menyatakan,



Ni'imma Hiya Sa'idah
NIM. 15820070

MOTTO

ولدتك امك يا ابن ادم باكيا والناس حولك يضحكون سرورا
فاجهد لنفسك ان تكون اذا بكوا في يوم موتك ظا حكا مسرورا

**Hai anak Adam kau terlahir dari rahim Ibumu dalam keadaan
menangis, sedangkan orang disekitarmu riang gembira akan
kelahiranmu**

**Maka Berjihadlah untuk dirimu sendiri sebagai bekal diharimu
mati nanti kau pergi dalam keadaan tersenyum bahagia,
sedangkan orang disekitarmu menangisi kepergianmu**

-SYA'IR MAHFUZHAT

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT dan dan shalawat serta salam tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW serta dukungan doa dari orang-orang tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Umi dan Abah tercinta, Umi SITI ROKHANA S.Pd dan Ayah Dr..H.

HAFIFULLAH S.H., M.H, yang tidak henti-hentinya selalu mendo'akan yang terbaik, motivasi dan dukungan yang luar biasa sampai saat ini.

Teruntuk abang-abangku tersayang, M. IMAMUL MUTTAQIN dan AWWAB HAFIDZ serta adikku FIHA NUR SHABRINA yang tiada hentinya mendukung untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini.

Sahabat-Sahabatku:

Risydatussalma Septyandini, Atira, Della Octarini, dan Firdayanti yang selalu ada dikala sedih maupun senang.

Teruntuk keluarga besar yang selalu mendo'akan dan memotivasi saya sampai saat ini.

Almamater tercinta, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam tak lupa penulis haturkan kepada Sang Baginda Nabi Muhammad Saw, keluarga beserta para sahabatnya yang senantiasa kita tunggu syafa'atnya di *yaumul qiyamah* nanti. Setelah melalui berbagai proses yang cukup panjang, dengan senantiasa mengucapkan syukur akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan meskipun, masih jauh dari kata kesempurnaan.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai syarat untuk memperoleh gelar strata satu. Untuk itu, penulis dengan segala ketulusan dan kerendahan hati mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dengan memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan sehingga tugas akhir ini terselesaikan dengan baik antara lain kepada:

1. Bapak Prof. Yudian Wahyudi, M.A, Ph. D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Bapak Dr. Syafiq Mahmadah Hanafi, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta.
4. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin SE., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
6. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Seluruh karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi responden.
8. Teruntuk keluarga tercinta yang selalu penulis sayangi yaitu Ummi Siti Rokhana S.Pdi, Abah Dr. H. Hafifullah S.H., M.H, abang M. Imamul Muttaqin, abang Awwab Hafidz dan adik Fiha Nur Shabrina atas segala doa, kasih sayang, motivasi, serta dukungan baik materil maupun non materil.
9. Risydatussalma Septyandini dan Atira selaku dua sahabat yang menemani dari awal perkuliahan hingga sekarang, yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis selama di bangku perkuliahan, dan selalu memotivasi penulis untuk mengerjakan skripsi ini hingga selesai.

10. Teman-teman seperjuangan skripsi, Risda, Atira, Aslam, Della, Firda, Yola, Dara dan Zida yang selalu membantu, memberi dukungan, motivasi, dan doa dalam menyelesaikan tugas ini.
11. Sahabat-sahabat Lambe Uno yang penulis sayangi Atira, Della Octarini, Risydatussalma Septyandini, Firdayanti, Nada Akrobin, Adhlin Nazir, Aben Aulia Rahman, Ananda Riza Ramadhan dan Ahmad Ali Muzakir. Terimakasih karena telah menemani selama hampir 8 semester di bangku perkuliahan. Semoga Allah selalu mempermudah urusan kalian dan semoga sukses untuk kedepannya.
12. Sahabat-sahabat jauh yang tak lekang oleh waktu, Ira Purnami Ika Putri, Isma Aulia Roslan, Jazira Rezkika, Dedek Purnama Wasih, Tri Nanda Shabrina, Fatmawati Nuharta Hasyim Purba, Zikraul Husna, Nada Aliyah Mufidah, Wirani Fadhila dan Zarrin Algifary. Terimakasih karena selalu memberikan dukungan morilnya dari kejauhan dan menjadi pendengar yang baik.
13. Keluarga KKN 96 Kelompok 192, Jamila Wilda Firdaus, Rizka Habibah Nasution, Khoirunnisa Indah Safigri, Fatimah Qotunnada, Raafi Nur Ali, Ahmad Futunul Fikri dan Ngizat Muhammad. Terimakasih atas keakraban, kehangatan, kekompakan, suka duka, canda tawanya sampai saat ini.
14. Seluruh keluarga IKRH Jogja (Ikatan Keluarga Raudhatul Hasanah) terutama, Rizki Fardila, Adhlin Nazir, Ahmad

Rasyid Nasution, Azizah, dan Weini yang telah menemani dan memberikan kenangan bagi penulis selama kuliah di Jogja.

15. Seluruh keluarga Ekuilibrium rayon febi terkhusus AMBASADOR CORP yang telah menjadi bagian keluarga di Jogja
16. Teruntuk grup Whatsapp Kecoak Terbang, Atira, Risda, Mba Isti, Mba Fatma, Alin, Bang Fa'i, Bang Adam, Bang Faiz, Bang Iqbal dan Bang Bona yang menjadi sahabat canda tawa dan teman nongki bareng penulis selama di Jogja.
17. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah angkatan 2015 yang telah bersama-sama menempuh pendidikan.

Disamping itu penulis menyadari bahwa dalam penyusunan ini masih banyak kekurangan, sehingga kritik dan saran yang membangun dari pembaca akan sangat bermanfaat bagi penulis. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 1 Februari 2019

Hormat Saya,



Ni'imma Hiya Sa'idah
NIM 15820070

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

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

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er

ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha

ء	Hamzah	‘	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta’addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>‘iddah</i>

C. Ta’Marbuttah

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

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>‘illah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya’</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U

فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

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

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لِنُنشْكِرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآنُ	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَاسُ	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاءُ	Ditulis	<i>As-sama'</i>
السَّمْسُ	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

الْفُرُوضُ ذَوِي	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
السَّنَةِ أَهْلُ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
TRANSLITERASI.....	xii
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR.....	xxii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
ABSTRAK	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kerangka Teori	12
1. Kinerja	12

1. Pengertian Kinerja	12
2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja.....	13
3. Indikator Kinerja	18
4. Kinerja Karyawan dalam Prespektif Islam.....	20
2. Komunikasi	22
1. Pengertian Komunikasi	22
2. Fungsi Komunikasi.....	24
3. Indikator Komunikasi.....	25
3. Motivasi.....	27
1. Pengertian Motivasi.....	27
2. Pendekatan-Pendekatan Motivasi.....	28
3. Indikator Motivasi	30
4. Disiplin Kerja	32
1. Pengertian Disiplin Kerja	32
2. Indikator Kepuasan Kerja.....	33
B. Kerangka Berfikir	36
C. Telaah Pustaka	37
D. Hipotesis	46
BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Jenis Penelitian	49
B. Teknik Pengumpulan Data.....	50
1. Data Primer	50
2. Data Sekunder	51
C. Populasi dan Sampel.....	52
D. Definisi Operasional	52

E. Teknik Analisis Data	57
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	65
A. Hasil Kesimpulan Data	65
B. Profil Responden.....	65
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
C. Uji Instrumen Data.....	67
1. Uji Validitas	67
2. Uji Reliabilitas	69
D. Uji Asumsi Klasik.....	70
a. Uji Normalitas	70
b. Uji Heteroskedastisitas.....	73
c. Uji Multikolinearitas	75
E. Uji Hipotesis	76
1. Uji Analisis Regresi Berganda	76
2. Hasil Uji Simultan F.....	77
3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	78
4. Hasil Uji Signifikan t	79
F. Pembahasan.....	81
BAB V PENUTUP.....	90
1. Kesimpulan	90
2. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA.....	93

DAFTAR TABEL

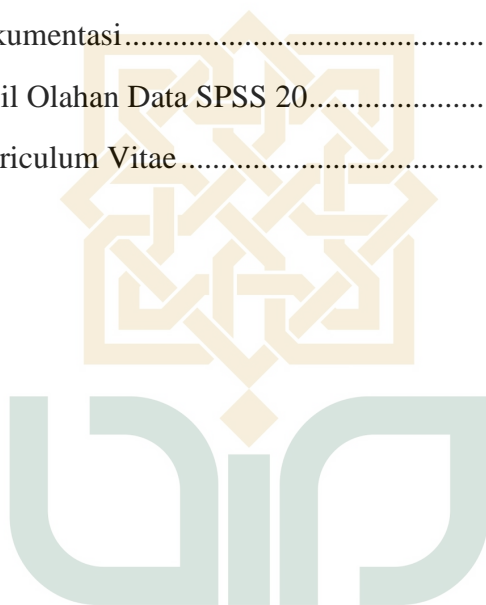
Tabel 1.1 Peningkatan Aset Bank Madina Syariah.....	6
Tabel 2.1 Telaah Pustaka	37
Tabel 3.1 Indikator Variabel	53
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas.....	67
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 4.5 Hasil Uji Normaloitas	71
Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	74
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas	74
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	76
Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan F	78
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Signifikan t	80
Tabel 4.12 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	82
Tabel 4.12 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Komunikasi	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	36
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	72
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	i
Lampiran 2 Data Tabulasi.....	iv
Lampiran 3 Dokumentasi.....	ix
Lampiran 4 Hasil Olahan Data SPSS 20.....	x
Lampiran 5 Curriculum Vitae.....	xx



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta, dimana teknik pengambilan sampel menggunakan teknik analisis linier berganda. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan 33 sampel responden. Selain itu, wawancara juga dilakukan untuk mendukung data. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier berganda dengan SPSS 20.00. Dari pengujian, secara parsial komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi dan kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian secara simultan, komunikasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.

Kata Kunci: Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to revealed the influence of communication, motivation, and discipline on working to the employees performance (study cases in Madina sharia bank Yogyakarta). Population on this study are all of the Madina Sharia Bank Yogyakarta employees, using multiple linear regression as the sample technique. Therefore, this study used a total of 33 respondent, while an interview technique are used to clarify and complement the data. This study are based on Quantitative approach using analysis tools such as validity test, reliability test, and linear regression assisted by statistic application tools called SPSS. The outcome shows that partially communication does not have influence due to employee's performance. But simultaneously, communication, motivation, and work disciplinary together can influence the Madina Sharia Banks employee's performance in Yogyakarta.

Keyword: communication, motivation, discipline on working and performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

BPRS berdiri berdasarkan UU No. 7 dan pada tanggal 3 Desember 2007 telah berdiri sebuah lembaga keuangan syariah bernama PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera dengan nama publikasi “BANK MADINA SYARIAH”. Tanggal tersebut berdasarkan tanggal terbitnya surat Tanda Daftar Perusahaan (TDP) PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera dengan No. 120116500446. Bank Madina Syariah merupakan suatu lembaga keuangan perbankan syariah, yang operasionalnya berdasarkan prinsip syariah ataupun muamalah Islam. Ide pendirian Bank Madina Syariah didasari oleh kehadiran BMI di tengah-tengah masyarakat Indonesia yang dinilai sehat oleh Bank Indonesia sehingga dapat bersaing dengan bank-bank konvensional lainnya yang ada di Indonesia. Hal ini dikarenakan potensi untuk mendapatkan nasabah sebesar-besarnya dikarenakan jumlah umat Islam di Indonesia sangat besar. Berkaca dengan kemunculan bank Syari’ah, maka mulai bermunculan BPR Syari’ah (www.bankmadinasyariah.com). Secara umum perusahaan menjalankan usahanya tidak lepas dari masalah kinerja karyawan, begitu pula yang dialami Bank Madina Syariah Yogyakarta. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencari kendala-kendala yang dihadapi para

karyawan, Bank Madina Syariah Yogyakarta perlu mengetahui faktor apa saja yang akan berpengaruh nantinya seperti faktor komunikasi antar karyawan dan atasan, motivasi dan disiplin kerja yang baik pada perusahaan.

Fokus pada penelitian kinerja karyawan adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan sehingga yang utama dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola kinerja SDM dalam konteks organisasi agar dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan organisasi yang kemudian menjadi konsep manajemen kinerja. Bernard (dalam Effendi 1992:1) menyatakan bahwa organisasi adalah sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama. Sejalan dengan itu, organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab (Schein dalam Mangkunegara, 2001:23).

Organisasi mempunyai karakteristik tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Hal ini dapat dikatakan bahwa organisasi mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga memperoleh kepuasan. Oleh sebab itu, organisasi menghadapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan,

kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menjadi menurun. Hal ini disebabkan apabila semangat kerja menurun dapat mengakibatkan kinerja pegawai juga mengalami penurunan. Kinerja pegawai yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi.

Di dalam setiap perusahaan, komunikasi, motivasi, dan disiplin kerja merupakan hal yang penting. Dengan adanya faktor-faktor tersebut bisa meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan yang baik, perusahaan akan semakin kuat dalam bersaing dengan perusahaan lainnya. Setiap perusahaan tentu menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas, termasuk Bank Madina Syariah yang juga menginginkan karyawan-karyawannya berkualitas dan mampu untuk bersaing dengan perusahaan lainnya. Mengelola SDM tidak mudah, seperti fenomena yang terjadi, banyak para pekerja yang mogok kerja dikarenakan kurangnya perusahaan memberikan apa yang menjadi kebutuhan pekerja, padahal tanpa SDM perusahaan tidak produktif yang kemudian akan berdampak bangkrutnya perusahaan tersebut. Salah satu fungsi manajemen yang diaplikasikan dalam perusahaan adalah fungsi personalia. Menurut Helmi (2009), manajemen personalia adalah seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat dilaksanakan dengan berhasil.

Peningkatan kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan sehingga pemimpin perusahaan perlu mengetahui apa yang menjadi kebutuhan karyawan dalam bekerja. Sebuah organisasi tidak lepas adanya peran seorang pemimpin. Sehingga bisa dikatakan suksesnya suatu organisasi tergantung seberapa kapasitas seorang pemimpinnya. Organisasi akan berkembang jika seorang mampu mewujudkan tujuan organisasi menjadi kenyataan.

Komunikasi juga sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena sistem operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi (Goris, 2006). Perusahaan harus mampu menaungi kegiatan antar karyawan dalam pengerjaan tugasnya. Tujuan komunikasi itu sendiri adalah menyamakan persepsi atau pengertian baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawannya. Kualitas manajemen sebuah perusahaan dinilai dari proses karyawannya berkomunikasi (Razi dan More, 2008). Komunikasi yang efektif yang terjalin dapat ditunjukkan dengan peningkatan kinerja karyawan karena telah berhasil menunjukkan kerjasama yang baik (Garnet et al, 2008).

Dalam organisasi bukan hanya komunikasi yang membuat tujuan organisasi tercapai tapi perlu adanya kebutuhan bagi karyawan dari segi kompensasi atau berupa *reward*. Untuk menarik karyawan supaya masuk bekerja tepat waktu, memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat, disiplin dan mengembangkan kompetensinya maka organisasi

pelu memberikan *reward* pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas dan dihargai. Karyawan tidak hanya secara formalitas bekerja dikantor, tetapi harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, sehingga ia tidak akan merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktivitas. Para karyawan akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

Dengan adanya motivasi dari pimpinan, perusahaan sangat mengharapkan setiap individu dalam perusahaan dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Motivasi dan disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja di dalam perusahaan. Memberikan pelatihan guna meng-upgrade skill para karyawannya adalah salah satu contoh perusahaan memberikan motivasi non-materi yang hasilnya menguntungkan bagi kedua belah pihak. Efek dari motivasi akan terasa jika karyawan siap untuk termotivasi dan diterapkan sesuai dengan kebutuhannya. Karenanya efek suatu motivasi tidak hanya dapat dirasakan oleh seorang karyawan namun juga berpengaruh bagi perusahaan.

Adapun salah satu hal yang dapat memajukan kinerja karyawan adalah kedisiplinan pada saat bekerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Disiplin sangat penting dan perlu dalam setiap melakukan sesuatu, baik itu dalam bekerja atau dalam menjalankan kegiatan sehari-hari. Karena disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan seseorang (Hasibuan : 2009).

Penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa: (1) Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (3) Motivasi dan disiplin Kerja secara bersama sama secara silmutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (holil : 2013).

Peneliti memilih Bank Madina Syariah Yogyakarta karena merupakan salah satu BPRS yang belum lama berdiri sejak tahun 2007 di Yogyakarta akan tetapi BPRS ini juga mengalami kenaikan aset setiap tahunnya dilihat pada table berikut:

Tabel 1.1 Daftar Perkembangan Aset Bank Madina Syariah

No.	Tahun	Besar Aset
1.	2007	Rp. 1.621.887.818,86
2.	2008	Rp. 4.407.747.246,08
3.	2009	Rp. 8.341.815.778,18
4.	2010	Rp. 12.202.443.000,00

5.	2011	Rp. 17.243.814.601,72
6.	2012	Rp. 31.717.913.000,00
7.	2013	Rp. 25.577.656.000,00
8.	2014	Rp. 32.241.060.000,00
9.	2015	Rp. 41.438.118.000,00
10.	2016	Rp. 52.466.508.164,24
11.	2017	Rp. 70.410.743.766,06

Sumber: www.bankmadinasyariah.com

Dengan table diatas dapat disimpulkan bahwa asset pada bank Madina Syariah terus mengalami kenaikan setiap tahunnya, maka peneliti tertarik untuk meneliti Bank Madina Syariah yang terus mengalami perkembangan asset dan melihat apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap pertumbuhan aset yang signifikan.

Bank Madina Syariah hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Dengan visi “menjadi BPR Syariah terdepan dalam membangun ekonomi umat”, dan misi “Memberikan layan produk perbankan syariah berdasarkan asa *prudential banking*, berperan aktif dalam sector usaha kecil dan menengah, menyebarkan pelaksanaan prinsip-prinsip ekonomi syariah”. Dengan memiliki budaya kerja seperti itu, menjadikan para karyawan akan lebih memperhatikan lagi setiap langkah ataupun peraturan yang ada diperusahaan ini.

Dengan demikian, para karyawan akan menjadi lebih tertib dan bisa menjalankan tugasnya dengan baik dan dengan hasil yang memuaskan. Karena kinerja karyawan yang baik dengan hasil yang memuaskan akan menjadikan perusahaan menjadi lebih meningkat lagi. Kesiapan dari sumber daya manusia merupakan faktor yang utama bagi sebuah perusahaan, karyawan yang bekerja di Bank Madina Syariah harus memiliki kompetensi karena untuk mendukung ketercapaian tujuan perusahaan. Namun terkadang dalam pekerjaan kerap kali karyawan mengalami kejenuhan dengan aktivitas di perusahaan tersebut sehingga kualitas kerja agar dapat mempertahankan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan keinginan karyawan.

Mengacu dari penjelasan permasalahan diatas kinerja karyawan dapat meningkat jika faktor-faktor yang sesuai dengan kebutuhan pekerja terpenuhi sehingga karyawan akan merasa nyaman dan perusahaan pun dapat mempertahankan karyawan tersebut untuk itu kualitas kehidupan kerja perlu diperhatikan pada sebuah perusahaan. Permasalahan inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas dapat dirumuskan pertanyaan penelitian yaitu:

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Menjelaskan adanya pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
2. Menjelaskan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.
3. Menjelaskan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat akademis
 - a) Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

b) Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi untuk menambah ilmu-ilmu tentang sumber daya manusia dan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dan memberi wawasan kepada organisasi mengenai pentingnya komunikasi internal, motivasi dan disiplin kerja.

2. Manfaat Bagi Praktisi

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan komunikasi internal, motivasi dan disiplin kerja.

E. Sistematika Pembahasan

Pembahasan dalam skripsi ini terdiri dari lima bab dan setiap bab terbagi dalam beberapa sub bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I pendahuluan, pada bab ini dibahas beberapa sub bab yang terdiri dari latar belakang masalah, pokok masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitiann dan sistematika pembahasan yang menjadi acuan untuk menyusun landasan teori, metodologi penelitian dan analisis data serta pengujian hipotesis.

Bab II landasan teori, pada bab ini dibahas landasan teori yang berisi tentang telaah pustaka, kerangka teoritik, dan

hipotesis. Landasan teori dijadikan pedoman untuk menentukan metode penelitian yang dilakukan.

Bab III metodologi penelitian, pada bab ini memuat tentang metode penelitian dan variabel penelitian yang hasilnya dianalisis dan dibahas pada bab empat.

Bab IV analisis dan pengujian hipotesis, pada bab ini dibahas analisa data dan pengujian hipotesis yang terdiri dari uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan uji hipotesis yang meliputi uji statistic F, kemudian dilanjutkan dengan pembahasan hasil yang diperoleh.

Bab V penutup, pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari seluruh bab sebelumnya, saran untuk penelitian selanjutnya dan dilengkapi dengan bibliografi.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan alat analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 20, dengan 33 sampel berupa kuesioner yang disebar nasabah Bank Muamalat KC Yogyakarta, dapat disimpulkan:

1. Variabel komunikasi tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta.
2. Variabel motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta.
4. Variabel komunikasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Bank Madina Syariah Yogyakarta.

B. Saran

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

1. Bagi Bank Madina Syariah
 - a. Komunikasi yang dilakukan antar karyawan Bank Madina Syariah masih kurang baik, sehingga diharapkan Bank kepada Bank Madina Syariah Yogyakarta ini dapat meningkatkan atau mencari jalan keluar bagaimana cara agar komunikasi yang dijalankan di bank bisa memperbaiki atau meningkatkan kinerja.
 - b. Motivasi yang dilakukan antar karyawan Bank Madina Syariah cukup baik, sehingga perlu dipertahankan agar dapat lebih memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja individu maupun organisasi sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
 - c. Disiplin Kerja yang dilakukan antar karyawan Bank Madina Syariah cukup baik, sehingga perlu dipertahankan dalam mendisiplinkan karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja individu maupun organisasi sehingga dapat membimbing karyawan dengan lebih baik pada saat bekerja agar karyawan dapat memberikan kemampuan secara optimal.

2. Bagi penelitian selanjutnya
 - a. Dalam penelitian ini penulis baru membahas 3 variabel yang dijadikan faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk skripsi selanjutnya yang mengambil tema yang sama dapat mengganti variabel dengan variabel lainnya.
 - b. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan responden agar lebih banyak sehingga dapat mempermudah dalam pengolahan data serta mengembangkan teori-teori yang ada.



DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ahmed, Ishfaq, Muhammad Musarrat Nawaz, Naveed Iqbal, Imran Ali, Zeeshan Shaukat, Ahmad Usman. 2010. *Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction a Case Study of University of the Punjab, Pakistan*. *International Journal of Business and Management*. Vol.5, No.3, Pg: 70-80.
- Amran. 2009, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo*. *Jurnal Ichasan Gorontalo*. Vol. 4, No. 2, Hal 2397-2413.
- Ardansyah dan Wasilawati, 2014, *Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah*. *Jurnal Ilmiah, Fakultas Ekonomi Universitas Bandar Lampung*.
- Departemen Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Terjemahnya, Bandung, Sinar Baru Algensindo, 2011.
- Arizona, Dika, Riniwati, Harsuko dan Harahap, Nuddin. 2013. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisational terhadap Kinerja Pegawai (Studi*

Pada Dinas Kelutan dan Perikanan Kabupaten Malang).
 Jurnal Ilmiah, Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan
 Universitas Brawijaya.

Bahreisy, H. Salim dan Bahreisy, H. Said, Tafsir Ibnu Katsier Jilid 4,
 Kuala Lumpur

Banker, Rajiv D., Seok-Young, L., Gordon Potter and Dhinu
 Srinivasan. Contextual Analysis of Performance Impact of
 Outcome-Based Incentive Compensation. (Academy of
 Management Journal, 1996. Vol. 39 No. 4, p. 920 – 948).

Dessler, Garry, 1997, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Terj.
 Benjamin Molan, Jakarta: 1997, PT.Prenhallindo.

Gomes, Faustino, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
 Yogyakarta: Andi Offset, 1997. Ghozali, Imam. Aplikasi
 analisis multivariate dengan program SPSS, Semarang: BP
 Undip.

Hasibuan, Malayu S.P, 2009, *Manajemen Sumber daya Manusia* Edisi
 Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen Sumber daya Manusia*,
 Yogyakarta: BPFYogyakarta.

Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya
 Manusia*, Edisi kedua, Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.

Holil, Muhammad dan Sriyanto, Agus. 2010, Pengaruh Motivasi Dan
 Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor

Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara). *Jurnal Ilmiah, Fakultas Ekonomi Universitas Budi Luhur.*

Idrus, Muhammad. 2009, *Metode Penelitian Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Edisi kedua; Jakarta: Erlangga.

Jhon Suprianto, Th Agung M. Harsiwi, dan Prakoso Hadi, *Prilaku Organisasi*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2005.

Poerwadarminta W.J.S., 2003, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.

Robbins Stephen P., 2013, *Organizational Behavior*, Prentice Hall International Inc., New Jersey:

Sardiman, 2011, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Rajagrafindo Persada Jakarta.

Simamora Henry, 2012, *Akuntansi Manajemen*, Star Gate Publisher, Jakarta.

Sugiono, 2011, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan. Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Alfabeta, Bandung.

Arikunto S, 2007, *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.

Arni Muhammad, 2011, *Komunikasi Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta.

Cangara H. Hafied, 2013, *Perencanaan dan Strategi Komunikasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Hasibuan Malayu, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-17, Bumi Aksara, Jakarta.

Kumorotomo Wahyudi, 1996, Etika Administrasi Negara, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Nawawi Hadari, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

<https://www.bankmadinasyariah.com/laporan-keuangan/daftar-perkembanganaset/>

<https://www.bankmadinasyariah.com/info-perusahaan/profil-perusahaan/>

