

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

**(STUDI KASUS PADA PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA)**



**SKRIPSI**

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

**OLEH :**

**ZANUBA QOTHRUN NADA**

**NIM. 16820109**

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

**2020**

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

**(STUDI KASUS PADA PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA)**



**SKRIPSI**

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

**OLEH :**

**ZANUBA QOTHRUN NADA**

**NIM. 16820109**

**DOSEN PEMBIMBING :**

**DIAN NURIYAH SOLISSA, SHI., M.Si.**

**NIP. 19840216 200912 2 004**

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

**2020**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

Nomor: B-115/Un.02/DEB/PP.00.9/02/2020

Tugas Akhir dengan Judul : PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS PADA PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ZANUBA QOTHRUN NADA  
Nomor Induk Mahasiswa : 16820109  
Telah diujikan pada : Rabu, 29 Januari 2020  
Nilai Ujian Tugas Akhir : A-

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

**TIM UJIAN TUGAS AKHIR**

Ketua Sidang

Dian Nuriyah Solissa, S.H., M.Si.

NIP. 19840216 200912 2 004

Penguji I

Jauhar Faradis, S.H., M.A.

NIP. 19840523 201101 1 008

Penguji II

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M. Si.

NIP. 19661119 199203 1 002



Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag.

NIP. 19670518 199703 1 003



**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal : Skripsi Saudari Zanuba Qothrun Nada

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 : Zanuba Qothrun Nada  
NIM : 16820109  
Judul Skripsi : “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)”

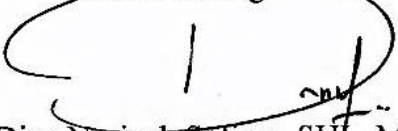
Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

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, 24 Januari 2020

Pembimbing

  
Dian Nuriyah Solissa, SH., M.Si  
NIP. 19840216 200912 2 004

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zanuba Qothrun Nada

NIM : 16820109

Prodi : Perbankan Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)”** 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 tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 24 Januari 2020

Penyusun,



Zanuba Qothrun Nada  
NIM. 16820109

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

---

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

Nama : Zanuba Qothrun Nada  
NIM : 16820109  
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 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)”**

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, 24 Januari 2020

Yang menyatakan,



Zanuba Qothrun Nada

NIM. 16820109

## **HALAMAN MOTTO**

**Tidak ada kesuksesan melainkan dengan pertolongan Allah  
(Q.S. Hud: 88)**

**Visi Tanpa Eksekusi Adalah Halusinasi  
(Henry Ford)**

**“Berusaha, Berdoa, Tawakkal”  
(penulis)**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT dan atas dukungan serta doa dari orang-orang tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua Orang tua tercinta

Bapak Mathla'in dan Ibu Nur Rosyidah

Yang telah mendukung saya baik moriil dan materiil. Terima kasih telah mendoakan saya sehingga segala sesuatu dapat terlaksana dengan lancar. Tanpa Bapak dan Ibu mungkin saya tidak bisa berada di titik ini.

Teruntuk kakak tercinta

Fikri Jauhari kakak saya satu-satunya yang selalu memberikan dukungan untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Untuk keluarga besar yang selalu mendoakan

Teruntuk sahabat-sahabat

Terima kasih selalu menemani, mendukung, dan membantu dalam proses pengerjaan skripsi ini. Terima kasih sudah selalu ada dalam keadaan suka maupun duka. Seluruh keluarga besar FEBI, khususnya dosen pembimbing skripsi dan dosen pembimbing akademik yang sudah membimbing saya untuk pengerjaan skripsi.

Keluarga besar Perbankan Syariah 2016

Serta teruntuk Almamater tercinta

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



## 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
سین	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>
الأولياءكرمة	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**

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

**H. Kata Sandang Alif + Lam**

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

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

**I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat**

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
السنة أهل	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, taufiq, dan hidayah Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat beserta salam senantiasa tetap tercurahkan keharibaan Nabi Agung Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang patut kita teladani akhlaqnya sampai datangnya hari kiamat. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau, aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. KH. Yudian Wahyudi, M.A, Ph. D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. 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. Ibu Dian Nuriyah Solissa, SHI., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberi dukungan dari awal proses skripsi sampai tahap akhir skripsi.
5. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu mengarahkan, membimbing penulis selama menempuh pendidikan, meluangkan waktu, dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.

7. Seluruh pegawai dan staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Bapak Mathla'in dan Ibu Nur Rosyidah beserta keluarga atas segala doa restu, dukungan, motivasi, pengorbanan dan kasih sayang serta menjadi keluarga terbaik bagi penulis.
10. Saudara penulis, Fikri Jauhari yang selalu memberikan semangat dan dukungan untuk segera menyelesaikan skripsi.
11. Kepada seluruh keluarga besar yang memberikan semangat dan doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada Aditya Wahyu Pratama partner terbaik saya dari 2016 hingga sekarang terimakasih telah menjadi alasan kenapa saya berjuang hingga saat ini, terimakasih selalu memberi dukungan, doa dan selalu ada di segala drama kisah hebat ini.
13. Sahabat penulis “Gunungkidul Squad” yaitu Dita Rahmasari, Desi Ramadanti Illiyah Doma Masitoh, dan Risma Saraswati yang berjuang bersama serta selalu memberikan dukungan dan doa kepada penulis.
14. Sahabat penulis “Juliders” yaitu Faqiha Mita Afifa, Nia Nur Rosita, Nur Siti Fatimah, Nelly Nur Hamidah, Sakinatul Afidah, dan Shafa Alfariza Putri Pustpita yang berjuang bersama serta selalu memberikan dukungan dan doa kepada penulis.
15. Sahabat penulis Shofwatul Maulidah, Siti Aisyah Cahyaningrum dan Syafira Khusnul Khotimah yang berjuang bersama serta selalu memberikan doa serta dan dukungan kepada penulis.
16. Segenap teman-teman penulis yang selalu ada untuk penulis dan memberikan doa serta motivasi kepada penulis yaitu Aprilia Desi Larasati, Ingga Arifah Sari Utami, Amalia Santika, Jayanti Sukma Wardhani,

Farradila Geta Oceania, Rizqi Nugroho Pangestu, Annisa Fatimatuazzahroh,  
Aziza Ainun Nadhir.

17. Keluarga Besar Perbankan Syariah 2016 khususnya PS C yang telah berbagi suka dan duka dari awal hingga akhir perkuliahan.
18. Keluarga Besar KKN 99 Kelompok 2 Kanigoro “Anake Komandan Kanigoro” yaitu Nur Maulida Yulianti, Heni Anggita Sari, Sholekhan, Lahi Showaba, Yusuf Hidayat Nasution, Intan Sholeha Putikhasari, Nurul Nikmah, Takrima, dan Eli Nur Laili Terima kasih atas keakraban, kehangatan, kekompakan, suka duka, canda tawanya sampai saat ini.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 24 Januari 2020

Hormat Saya,

Zanuba Qothrun Nada

NIM. 16820109

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xix</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xx</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	11
D. Sistematika Pembahasan .....	13
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>14</b>
A. Kerangka Teori .....	14
1. Kinerja .....	14
2. Komunikasi .....	22
3. Motivasi .....	28
4. Lingkungan Kerja .....	35
5. Kepuasan Kerja .....	41
B. Telaah Pustaka .....	46
C. Pengembangan Hipotesis.....	56
D. Kerangka Pemikiran.....	64
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>65</b>
A. Sifat dan Jenis Penelitian .....	65
B. Populasi dan Sampel .....	65
C. Teknik Pengumpulan dan Sumber Data .....	66



D. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	68
E. Teknik Analisis Data .....	72
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>82</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	82
B. Analisis Deskriptif Responden .....	84
1. Karakteristik Berdasarkan Usia .....	84
2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	85
3. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja .....	86
4. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	87
C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	88
1. Hasil Uji Validitas .....	88
2. Hasil Uji Reliabilitas .....	90
D. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	91
1. Hasil Uji Normalitas .....	91
2. Hasil Uji Multikolinearitas .....	92
3. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	93
E. Analisis MRA dan Pengujian Hipotesis .....	94
1. Hasil Pengujian Regresi .....	94
2. Hasil Pengujian Hipotesis .....	96
F. Pembahasan Hasil Penelitian .....	102
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>115</b>
A. Kesimpulan .....	115
B. Keterbatasan Penelitian .....	116
C. Saran .....	116
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>118</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>i</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja Keuangan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Tahun 2015-September 2019 .....	4
Tabel 2.1 Telaah Pustaka .....	46
Tabel 3.1 Skala Likert .....	67
Tabel 3.2 Variabel Independen .....	68
Tabel 3.3 Variabel Moderasi .....	71
Tabel 3.4 Variabel Dependen .....	72
Tabel 4.1 Usia Responden .....	84
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	85
Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden .....	86
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir Responden .....	87
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas .....	88
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas .....	90
Tabel 4.7 Uji Normalitas .....	91
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas .....	92
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	93
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi .....	94
Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi .....	97
Tabel 4.12 Hasil Uji F .....	98
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	99

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	64
-------------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Terjemah Ayat Al-Qur'an .....	i
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian .....	iii
Lampiran 3 Data Jawaban Kuesioner Responden .....	viii
Lampiran 4 Output Hasil Uji SPSS 22 .....	ix
Lampiran 5 Transkrip Wawancara .....	xvii
Lampiran 6 Dokumentasi .....	xxii
Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup .....	xxiv

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja dan variabel moderasi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 31 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik sampel jenuh, sehingga semua populasi digunakan sebagai sampel. Alat analisis yang digunakan adalah teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

**Kata Kunci:** Komunikasi, motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of communication, motivation, and work environment on employee performance with job satisfaction as a moderating variable of PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. The dependent variable in this study is employee performance while the independent variables in this study are communication, motivation and work environment and the moderating variable in this study is job satisfaction. The population and sample used were 31 employees. Sampling in this study uses a non-probability sampling method with saturated sample techniques, so that all populations are used as samples. The analytical tool used is multiple linear regression techniques. The results showed that communication, motivation, and work environment had a positive and significant effect on employee performance and job satisfaction as a moderating variable at PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.*

**Keywords:** *Communication, motivation, work environment, job satisfaction, employee performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Di Indonesia, perkembangan ekonomi syariah saat ini sangat pesat, hal ini terlihat dari berbagai kemunculan industri keuangan syariah seperti asuransi syariah, pasar modal syariah, koperasi syariah, perbankan syariah (Susetyo, Kusmaningtyas, & Tjahjono, 2014). Namun perbankan syariah memiliki perkembangan dan pertumbuhan yang sangat pesat, karena bank syariah memiliki orientasi bagi hasil yang mampu tampil sebagai alternatif sistem bunga yang masih diragukan hukumnya bagi kaum muslim di Indonesia (Wahab, 2016). Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 perbankan syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah. Berdasarkan jenisnya bank syariah terdiri dari Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah, dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS)<sup>1</sup>.

Jumlah perbankan syariah yang dikeluarkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Daerah Istimewa Yogyakarta, secara nasional saat ini terdapat 14 Bank Umum Syariah, 21 Unit Usaha Syariah, serta 168 BPRS yang mengalami pertumbuhan aset sebesar 10,9 persen dan pembiayaan sebanyak 7,5 persen, sementara dana pihak ketiga (DPK) tumbuh senilai 8 persen. Menurut Kepala Kantor Otoritas Jasa Keuangan DIY Untung Nugroho pada tahun 2018 di lingkup

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah

DIY saat ini terdapat 9 Bank Umum Syariah, 5 Unit Usaha Syariah, dan 12 BPRS yang mengalami pertumbuhan positif dan membukukan pertumbuhan yang lebih besar dibanding angka nasional. Dari sisi aset mengalami pertumbuhan senilai 11,36 persen, pembiayaan 19,24 persen, dan DPK bertambah sebanyak 11,92 persen dibanding dengan tahun 2017 lalu. Mengenai Non Performing Financing (NPF) istilah kredit bermasalah bagi perbankan Syariah, lingkup Yogyakarta angka NPF jika di total baik dari Unit Usaha Syariah, Bank Umum Syariah dan BPRS, keseluruhan ada di angka 3,16 persen lebih rendah daripada nasional yang berada di 3,5 persen.

Namun dibalik pertumbuhan yang positif tersebut, jika dirinci lebih jauh tingkat kredit bermasalah pada BPRS yang ada di Yogyakarta lebih tinggi mencapai 9,67 persen dibanding angka NPF nasional yang ada di 7,5 persen. Penyebab tingginya nilai NPF BPRS di wilayah DIY ada dua hal yaitu dari segi internal maupun eksternal. Faktor kejelian dalam memberikan kredit kepada nasabah dan kurang cermatnya karyawan dalam memilih nasabah yang berkualitas menjadi pemicu dari sisi internal sedangkan dari segi eksternal, kemungkinan diakibatkan faktor ekonomi di DIY karena pada bisnis-bisnis tertentu nasabah mengalami pertumbuhan usaha yang lambat akibatnya kalah bersaing dengan bisnis lainnya<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> <https://jogja.tribunnews.com/2019/01/15/tingkat-kredit-macet-bprs-di-diy-tinggi> Diakses pada Sabtu, 16 November 2019. Pukul 17.58 WIB.



Melihat permasalahan tersebut, BPRS di Yogyakarta akan mengalami penurunan produktivitas dikarenakan adanya kredit bermasalah/macet, disamping itu penyebab dari segi internalnya yaitu karyawan yang kurang optimal dan cermat dalam memilih nasabah yang berkualitas sedangkan salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, organisasi atau suatu perusahaan terletak pada produktivitasnya. Apabila produktivitas tinggi maka suatu perusahaan tersebut dikatakan berhasil dan apabila lebih rendah dari standar atau menurun bisa dinyatakan tidak atau kurang berhasil (Wibowo, 2010, p. 109). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi sektor manusianya (Pramudia, Susila, & Bagia, 2016). Manusia memiliki faktor terpenting untuk mengelola suatu perusahaan dimana peran kinerja karyawan sangat dibutuhkan agar tercapai suatu tujuan yang lebih baik (Fitriana, Fahmi, & Oktaviani, 2019). Kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu (Sinambela, 2017, p. 480).

Berdasarkan data OJK tercatat ada 12 BPRS yang beroperasi di Daerah Istimewa Yogyakarta<sup>3</sup>. Penelitian ini dilakukan pada salah satu BPRS di Kabupaten Bantul yaitu BPRS Madina Mandiri Sejahtera. BPRS ini memiliki kinerja karyawan yang bagus, dibuktikan dengan kinerja keuangan pada BPRS

---

<sup>3</sup> <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/Pages/Daftar-Alamat-Kantor-Pusat-BPRS.aspx>. Diakses pada Jumat, 31 Januari 2020. Pukul 06.39 WIB.

tersebut. Berikut data kinerja keuangan BPRS Madina Mandiri Sejahtera sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Keuangan BPRS Madina Mandiri Sejahtera**  
**Tahun 2015-September 2019 (dalam miliar rupiah)**

Tahun	Total Aset	Pembiayaan	DPK
2015	41.438	7.093	35.369
2016	52.466	8.699	43.859
2017	70.410	7.736	53.411
2018	73.951	10.890	53.292
September 2019	78.569	9.681	55.209

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, 2015-September 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa kinerja keuangan BPRS Madina Mandiri Sejahtera cukup baik. Total aset BPRS Madina Mandiri Sejahtera mengalami kenaikan setiap tahunnya, yaitu pada tahun 2015 sebesar Rp41.438 miliar dan pada September 2019 naik menjadi Rp78.569 miliar. jumlah pembiayaan yang disalurkan kepada nasabah mengalami kenaikan dan penurunan, yaitu pada tahun 2015 sebesar Rp7.093 miliar mengalami kenaikan pada tahun 2016 sebesar Rp8.699 miliar, mengalami penurunan pada tahun 2017 sebesar Rp 7.736 miliar, mengalami kenaikan lagi pada tahun 2018 sebesar Rp10.890 miliar, dan mengalami penurunan lagi pada September 2019 sebesar Rp9.681 miliar. Sementara DPK BPRS Madina Mandiri Sejahtera juga mengalami kenaikan dan penurunan, yaitu pada tahun 2015 sebesar Rp35.369 miliar dan pada tahun 2017

naik menjadi Rp53.411 miliar, mengalami penurunan pada tahun 2018 sebesar Rp53.292 miliar, dan mengalami kenaikan lagi pada September 2019 sebesar Rp55.209 miliar. Selain itu penghargaan dari infobank yang diterima oleh BPRS Madina Mandiri Sejahtera sebagai berikut:

- 1) PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera berpredikat “SANGAT BAGUS” atas kinerja keuangan selama tahun 2011
- 2) PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera berpredikat “SANGAT BAGUS” atas kinerja keuangan selama tahun 2012
- 3) PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera berpredikat “SANGAT BAGUS” atas kinerja keuangan selama tahun 2017.

Melihat keberhasilan kinerja tersebut maka tidak lepas dengan kinerja karyawan yang ada di perusahaan dan tentunya terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga tercipta kinerja karyawan dengan baik. Menurut (Kasmir, 2016, p. 189) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik dari segi hasil maupun perilaku kerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, dan komunikasi. Penelitian ini mengambil empat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain komunikasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Menurut Mangkunegara (2011, p. 145) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide dan pengertian dari seseorang kepada dan orang tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Karyawan dalam organisasi harus mampu menginterpretasikan berbagai informasi, ide ataupun pengertian dari *sender* agar komunikasi dapat berjalan secara efektif dan tidak terjadi kesimpangsiuran informasi. Menurut Sutrisno (2009, p. 96) mengatakan bahwa komunikasi yang efektif didalam suatu organisasi akan mendorong kinerja karyawan. Dengan demikian komunikasi yang baik atau efektif akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat hasil penelitian Femi (2014), Fitriana, dkk (2019), Senen, dkk (2016) dan Udayanto, dkk (2015) bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbanding terbalik dengan penelitian Sumaki, dkk (2015) yang menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu, terdapat *research gap* yang menjadi salah satu latar belakang penelitian ini.

Faktor kedua yaitu motivasi. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi

yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2007, p. 287). Menurut Sutrisno (2009, p. 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Apabila seseorang membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang menjadi kebutuhannya. Dengan demikian semakin tinggi kebutuhan atau keinginan karyawan maka semakin tinggi juga motivasinya dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerjanya. Penelitian Supriyanto & Mukzam (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan semakin tinggi. Penelitian dari Fitriana, dkk (2019), Alhamdi (2018), Mutmainah (2017) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, pada dasarnya lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, mengingat kurang lebih ada sekitar 80% karyawan yang memutuskan untuk pindah/resign dari tempat kerjanya hanya karena mereka merasa bahwa lingkungan tempatnya bekerja kurang baik.<sup>4</sup> Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang

---

<sup>4</sup> <https://squline.com/en/kantor-yang-mendukung-kinerja-karyawan/>. Diakses pada Rabu, 22 Mei 2019. Pukul 20.23 WIB.

terdapat di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Bambang (1991) sebagaimana dikutip Mutmainah (2017) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja secara optimal maka akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal maka akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi tidak nyaman, malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Terbentuknya lingkungan kerja yang mendukung dalam bekerja akan meningkatkan kinerja seorang karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Mutmainah (2017), Fitriana, dkk (2019) dan Supriyanto & Mukzam (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Satu hal yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan berhak mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang nantinya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Menurut (Sinambela, 2017, p. 303) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung hal lain diluar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Menurut Wirawan (2013, p. 698) kepuasan kerja adalah persepsi seseorang mengenai

berbagai aspek terhadap pekerjaannya, persepsi tersebut dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sifat tersebut dapat positif ataupun negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya, jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan karyawan benar-benar dirasakan oleh dirinya sendiri. Apabila perusahaan mampu memenuhi apa yang menjadi harapan karyawan dan tuntutan karyawan, maka karyawan akan merasa puas dalam bekerja dan menunjukkan performa kerja yang baik sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut diperkuat hasil penelitian Wijaya (2018), Sari & Susilo (2018) dan Alhamdi (2018) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian terdapat perbedaan dari penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Sumaki, dkk (2015) yang menggunakan variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi. Peneliti hanya memasukkan variabel komunikasi, karena terdapat *gap* pada penelitian lainnya. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu meliputi variabel independent yang diteliti, lokasi penelitian, sampel penelitian, dan waktu penelitian.

Berdasarkan permasalahan diatas, studi mengenai kinerja karyawan di sektor perbankan Syariah, perlu dilakukan penelitian untuk memprediksi seberapa besar faktor komunikasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu penulis tertarik melakukan

penelitian yang berjudul “**Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis jabarkan diatas, maka dapat dirumuskan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
4. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
5. Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
6. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera?



7. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.
5. Untuk menganalisis adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.
6. Untuk menganalisis adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

7. Untuk menganalisis adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

## **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang ekonomi dan bermanfaat untuk penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi BPRS Madina Mandiri Sejahtera, diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap manajemen SDM yang berkaitan dengan komunikasi, motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- b. Bagi peneliti, memberikan solusi dalam pemecahan suatu masalah empiris yang didukung dengan teori yang mendukung sehingga dapat memberikan pola pikir terstruktur dalam memecahkan suatu permasalahan.
- c. Bagi masyarakat, diharapkan dapat berguna dalam menambah wawasan mengenai komunikasi, motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja maupun kinerja karyawan pada bank syariah.

#### **D. Sistematika Pembahasan**

Untuk memperoleh gambaran dan memudahkan pembahasan dalam penelitian ini, maka disajikan sistematika penulisan yang merupakan garis besar dari penelitian ini. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

##### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang telaah pustaka, kerangka teoritis, hipotesis penelitian dan kerangka pemikiran.

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis data, dan sumber data, model pengumpulan data, variabel penelitian, dan teknik analisis data.

##### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang analisis data dan pembahasan yang menjelaskan hasil pengumpulan data, analisis deskriptif, hasil penelitian yang dilakukan dan interpretasi hasil penelitian.

##### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Hal ini menyatakan bahwa H1 dalam penelitian ini **diterima**.
2. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Hal ini menyatakan bahwa H2 dalam penelitian ini **diterima**.
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Hal ini menyatakan bahwa H3 dalam penelitian ini **diterima**.
4. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Hal ini menyatakan bahwa H4 dalam penelitian ini **diterima**.
5. Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Hal ini menyatakan bahwa H5 dalam penelitian ini **diterima**.

6. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Hal ini menyatakan bahwa H6 dalam penelitian ini **diterima**.
7. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Hal ini menyatakan bahwa H7 dalam penelitian ini **diterima**.

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah dirancang dan dilaksanakan sebaik-baiknya akan tetapi terdapat keterbatasan yaitu :

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel komunikasi, motivasi, lingkungan kerja dan variabel moderasi kepuasan kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak meneliti secara keseluruhan semua aspek yang memiliki hubungannya terhadap kinerja karyawan.

#### **C. Saran**

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah dikemukakan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang sekiranya dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait atas hasil penelitian ini. Maka saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan perlu meningkatkan lagi komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja yang memadai agar karyawan dapat lebih optimal dalam meningkatkan kinerjanya sehingga produktivitas perusahaan naik setiap tahunnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti diharapkan dapat mengganti satu variabel penelitian agar tidak sama persis dengan penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 57–68. <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>
- Ar-Rifa'i, M. N. (1999). *Kemudahan dari Allah: Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Ar-Rifa'i, M. N. (2000). *Kemudahan dari Allah: Ringkasan Tafsir Ibnu Katsir*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Damsjik, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Donggala. *Katalogis*, 5(1), 99–108.
- Femi, A. F. (2014). The Impact of Communication on Workers' Performance in Selected Organisations in Lagos State, Nigeria. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 19(8), 75–82. <https://doi.org/10.9790/0837-19827582>
- Fitriana, N., Fahmi, M., & Oktaviani, R. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL HORIZON ULTIMA PALEMBANG. *Jurnal Kompetitif*, 8(1), 153–161.
- Ghozali, I. (2005). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Bandung: ALFABETA.
- Hadi, S. (2009). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi dan Keuangan*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: BUMI AKSARA.

- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husnaini, U. (2014). *Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Muslimah. (2016). Etika Komunikasi Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Sosial Budaya*, 13(2).
- Mutmainah, N. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah ( Studi Kasus di Bank BNI Syariah KC Semarang ). In *Skripsi*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Nitisemo, A. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pramudia, W., Susila, G. P. A. jana, & Bagia, I. W. (2016). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4.
- Prawironegoro, D., & Utari, D. (2016). *Prawironegoro dan Utari Manajemen SDM Abad 21 (Sumber Daya Manusia) Kajian tentang Sumber Daya manusia secara Filsafat, Ekonomi, Sosial, Antropologi dan Politik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Purwanto, D. (2003). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.



- Saputra, A., & Turnip, R. R. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) P3B Sumbagut. *Manajemen Bisnis*, 29(2), 1–8.
- Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi pada karyawan PTPN X-Unit Usaha pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 64(1), 28–35. <https://doi.org/10.15294/maj.v4i1.7221>
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Senen, S. H., Masharyono, M., Triananda, N., & Sumiyati, S. (2016). The Employee Performance Influenced by Communication: a Study of BUMD in Indonesia. *Business and Management Research*, 15, 596–598. <https://doi.org/10.2991/gcbme-16.2016.111>
- Siagian, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162–168.
- Sugiyono. (2013). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Sumaki, W. J., Taroreh, R. N., & Soepeno, D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 1232–1242.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan LPP Radio Republik

- Indonesia Stasiun Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1), 141–146.  
Retrieved from  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/2415/2810>
- 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. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 83–93.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media group.
- Udayanto, R. R., Bagia, I. W., & Yulianthini, N. N. (2015). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Coca-Cola. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, ISSN : 2312-5643, 3(1).
- Wahab, W. (2016). Pengaruh tingkat bagi hasil terhadap minat menabung di bank syariah. *Jebi (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, 1(2), 167–184. Retrieved from  
<http://journal.febi.iainimambonjol.ac.id/index.php/JEBI/article/view/41/pdf>
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- <https://jogja.tribunnews.com/2019/01/15/tingkat-kredit-macet-bprs-di-diy-tinggi>  
Diakses pada Sabtu, 16 November 2019. Pukul 17.58 WIB.
- <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/Pages/Daftar-Alamat-Kantor-Pusat-BPRS.aspx>. Diakses pada Jumat, 31 Januari 2020. Pukul 06.39 WIB.

<https://squline.com/en/kantor-yang-mendukung-kinerja-karyawan/>. Diakses pada  
Rabu, 22 Mei 2019. Pukul 20.23 WIB.

<https://www.bankmadinasyariah.com/info-perusahaan/profil-perusahaan/> Diakses  
pada Minggu, 5 Januari 2020. Pukul 08.04 WIB.