

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera 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
SARJANA STRATA SATU DALAM EKONOMI ISLAM**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
OLEH:
AHMAD RIFALDI M
NIM. 16820014
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2022**

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera 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
SARJANA STRATA SATU DALAM EKONOMI ISLAM**

OLEH:

AHMAD RIFALDI M

NIM. 16820014

DOSEN PEMBIMBING:

SAYYIDAH MAFTUHATUL JANNAH, SE., M.Sc.

NIP.19920616 00000 2 301

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

2022



**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-435/Un.02/DEB/PP.00.9/04/2022

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA YOGYAKARTA)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AHMAD RIFALDI M
Nomor Induk Mahasiswa : 16820014
Telah diujikan pada : Senin, 21 Maret 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 625106677141b



Penguji I

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 624fa9c92f980



Penguji II

Mahfud Asyari, S.E.,M.M.
SIGNED

Valid ID: 624bd97a5e50c



Yogyakarta, 21 Maret 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6253c60b1bb6e

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Ahmad Rifaldi M

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 perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Ahmad Rifaldi M

NIM : 16820014

Judul Skripsi : “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera)”

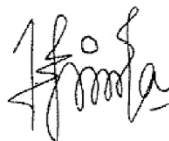
Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 09 Maret 2022

Pembimbing



Sayyidah Maftuhatul Jannah, Se., M.Sc.

NIP.19920616 00000 2 301

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Rifaldi M

NIM : 16820014

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terjadi penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 09 Maret 2022

Penyusun,

 **Ahmad Rifaldi M**
16820014

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Ahmad Rifaldi M
NIM : 16820014
Jurusan/Program Studi : 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 Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini di 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/ penyusun dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di Yogyakarta

Pada Tanggal, 09 Maret 2022
Yang menyatakan,



Ahmad Rifaldi M
NIM. 16820014

HALAMAN MOTTO



“TARO ADA TARO GAU”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT dan Shalawat serta salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Kedua orang tua yang sangat saya cintai dan saya sayangi, Bapak Mustaming dan Ibu Darma, keempat kakak perempuan saya Ita Rosada, Irma Rosani, Irda Miranda, Wafia Mustamin, serta adik laki-laki saya Khaeri Ismatun Awwali.

Terimakasih kepada Dosen Pembimbing Akademik Ibu Ruspita Rani Pratiwi, Dosen Pembimbing Skripsi Ibu Sayyidah Maftuhatul Jannah, yang telah banyak memberikan bimbingan kepada saya.

Terimakasih kepada Almamater UIN Sunan Kalijaga, terkhusus untuk Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang sudah memberikan ruang untuk saya belajar.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrhim

Segala puji dan syukur peneliti haturkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, taufiq, hidayah dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta”**. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan seluruh umatnya.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai Strata I Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Tersusunnya skripsi ini tentunya tidak terlepas dari dukungan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karenanya dalam kesempatan ini, penyusun menyampaikan terimakasih. Dalam skripsi ini pihak-pihak tersebut adalah:

1. Bapak Prof. Dr. Phill Al Makin, S.Ag., M.A, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M. Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M, selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Sekaligus Sebagai Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memotivasi dan memnyalurkan energi positif agar saya mampu menyelesaikan perkuliahan.

4. Ibu Sayyidah Maftuhatul Jannah,Se.,M.Sc., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa sabar mengarahkan serta membimbing saya dalam proses menyelesaikan skripsi hingga akhir.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu dan banyak pengalaman kepada saya, terkhusus dosen Program Studi Perbankan Syariah.
6. Seluruh karyawan Tata usaha umum yang telah membantu saya dalam urusan administrasi akademik perkuliahan saya, serta karyawan tata usaha bagian keuangan yang sudah memberikan pengalaman baru bagi saya dalam hal non akademik.
7. Kedua orang tua yang sangat saya cintai dan saya sayangi, Bapak Mustaming dan Ibu Darma, keempat kakak perempuan saya Ita Rosada, Irma Rosani, Irda Miranda,Wafia Mustamin, serta adik laki-laki saya Khaeri Ismatun Awwali yang sudah banyak memberikan dukungan selama ini.
8. Kepada Waffiqna Liniyyatil Khair yang telah mendampingi dan memberikan saya semangat agar mampu menyelesaikan tanggung jawab atas pendidikan saya.
9. Keluarga besar Perbankan Syariah 2016 yang telah memberikan banyak pembelajaran dan bantuan pada proses perkuliahan.
10. Keluarga besar Platinum Corp 2016 yang telah menjadi keluarga kecil dengan memberikan banyak warna dan cerita semasa perkuliahan.

11. Keluarga besar PMII Rayon Ekuilibrium FEBI yang senantiasa dan akan terus menjadi lahan pengembangan bagi anak-anak bangsa untuk siap menjadi pemimpin masa depan yang Ahlusunnah wal Jama'ah.

Semoga segala kebaikan yang diberikan mendapatkan balasan yang terbaik oleh Allah SWT. Penulis menyadari bahwa, karya tulis ilmiah ini tidak luput dari kesalahan dan masih banyak kekurangan. Penulis berharap karya tulis ini dapat bermanfaat bagi pembacanya dan dapat dijadikan sumber referensi bagi yang membutuhkan, Amiin.

Yogyakarta, 09 Maret 2022



Ahmad Rifaldi M
16820014



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Pembahasan	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
A. Landasan Teori.....	13
1. Kinerja Karyawan	13
2. Kompensasi	19
3. Lingkungan Kerja.....	25
4. Komunikasi Organisasi	30
B. Penelitian Terdahulu	34
C. Pengembangan Hipotesis	42
1. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan	42
2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	43
3. Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kinerja Karyawan	44
D. Kerangka Pemikiran.....	45
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Jenis Penelitian.....	46

B.	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	46
1.	Sumber Data.....	46
2.	Teknik Pengumpulan Data.....	47
C.	Populasi Dan Sampel	48
1.	Populasi.....	48
2.	Sampel.....	48
D.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	49
1.	Variabel Independen	49
2.	Variabel Dependen.....	50
E.	Teknik Analisis Data.....	52
1.	Uji Instrumen Data.....	52
2.	Uji Asumsi Klasik.....	53
3.	Uji Hipotesis	54
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		57
A.	Profil Perusahaan	57
B.	Profil Responden.....	59
1.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
2.	Responden Berdasarkan Umur.....	60
3.	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
4.	Responden Berdasarkan Penghasilan.....	62
C.	Analisis Statistik Deskriptif	63
1.	X1 (Kompensasi)	64
2.	X2 (Lingkungan Kerja).....	64
3.	X3 (Komunikasi Organisasi).....	65
4.	Y (Kinerja Karyawan).....	65
D.	Hasil Olah Data Dan Uji Hipotesis	66
1.	Uji Instrumen Data.....	66
2.	Uji Asumsi Klasik.....	69
3.	Uji Hipotesis	71
E.	Pembahasan.....	77
1.	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta	77
2.	Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta	80
3.	Pengaruh Variabel Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta (H1)	82
BAB V PENUTUP.....		86
A.	Kesimpulan	86
B.	Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA		90

LAMPIRAN-LAMPIRAN95



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran45
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Bank Madina Syariah 59



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 1 Perkembangan Jumlah Kantor, Asset dan DPK Perbankan Syariah di Indonesia Periode 2010-2019	3
Tabel 1.2 Jumlah Penghimpunan DPK Bank Madina Syariah Yogyakarta.....	8
Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 4.4 Hasil responden Berdasarkan jenis kelamin	60
Tabel 4. 5 hasil responden berdasarkan umur	60
Tabel 4.6 hasil responden berdasarkan pendidikan terakhir	61
Tabel 4.7 hasil responden berdasarkan penghasilan	62
Tabel 4.8 Hasil Statistik Deskriptif.....	63
Tabel 4.9 Uji validitas variabel kompensasi	66
Tabel 4.10 Uji validitas variabel lingkungan kerja.....	67
Tabel 4.11 Uji validitas variabel komunikasi organisasi.....	67
Tabel 4.12 Uji validitas variabel kinerja karyawan	68
Tabel 4.13 Uji reliabilitas variabel	68
Tabel 4.14 Uji Normalitas <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov</i>	69
Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas.....	70
Tabel 4.16 Uji Heteroskedasitas	70
Tabel 4.17 Regresi Linear Berganda	71
Tabel 4.18 Uji F (Simultan).....	74
Tabel 4.19 Uji t	74
Tabel 4.20 Koefisien Determinasi (R^2)	76
Tabel 4.21 Detail Jawaban Variabel Kompensasi.....	77
Tabel 4.22 Detail Jawaban Lingkungan Kerja	80
Tabel 4.23 Detail Jawaban Variabel Komunikasi Organisasi	83

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Penelitian ini bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang sebelumnya sudah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan. Teknik pengambilan sampelnya adalah *sampling jenuh*. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan IBM SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang terakhir adalah kompensasi, Lingkungan kerja dan komunikasi organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kerja: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, work environment and organizational communication on the performance of employees of PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera. This research is quantitative in nature which aims to test the hypotheses that have been previously established. The population in this study amounted to 35 employees. The sampling technique is saturated sampling. The data in this study were obtained through a questionnaire. The data analysis methods used in this research are validity test, reliability test, classical assumption test, and hypothesis testing with IBM SPSS 25. The results show that compensation has a positive and insignificant effect on employee performance. Then, the work environment has a positive and significant influence on employee performance. And Organizational Communication has a positive and significant influence on employee performance. The last is compensation, work environment and organizational communication together have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords : compensation, work environment, organizational communication, employee performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah (BPRS) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip Syari'ah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Bentuk hukumnya dapat berupa : Perseroan Terbatas/PT, Koperasi atau Perusahaan Daerah (Pasal 2 PBI No. 6/17/PBI/2004). Undang undang Nomor 21 Tahun 2008 menyebutkan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) yaitu Bank Syari'ah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran (Umam, 2009). Yang perlu diperhatikan dari ketentuan diatas adalah kepanjangan dari BPR Syari'ah yang berupa Bank Perkreditan Syari'ah. Ini berarti semua peraturan perundangan-undangan yang menyebut BPR Syari'ah dengan Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah harus dibaca dengan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) (Hasan, 2009).

Undang-Undang (UU) Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Bank Syari'ah telah mengatur secara khusus eksistensi Bank Syari'ah di Indonesia. Undang-Undang tersebut melengkapi dan menyempurnakan UU No. 7 Tahun 1992 Tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan UU No. 10 Tahun 1998 yang belum spesifik sehingga perlu diatur khusus dalam Undang-Undang tersendiri. Menurut Pasal 18 UU No. 21 Tahun 2008, Bank Syari'ah terdiri atas Bank Umum Syari'ah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah. Pasal 1 UU No. 21 Tahun 2008 tentang

Ketentuan Umum disebutkan pengertian dari Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) adalah Bank Syari'ah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Sedangkan Pasal 2 UU No. 21 Tahun 2008 dijelaskan bahwa Perbankan Syari'ah dalam melakukan kegiatan usahanya berasaskan Prinsip Syari'ah, demokrasi ekonomi, dan prinsip kehati – hatian (Ifham & Ismail, 2010).

Badan usaha yang kegiatan usahanya dijalankan berlandaskan prinsip-prinsip syariah disebut dengan Perbankan Syariah. Menurut UU pasal 2 nomor 21 tahun 2008, menyatakan perbankan syariah menjalankan usahanya dengan tiga prinsip yakni prinsip syariah, prinsip kehati-hatian dan demokrasi ekonomi. Undang-undang pasal 18 nomor 21 tahun 2008, perbankan syariah terdiri dari BUS (Bank Umum Syariah) dan BPRS (Bank Pembiayaan Rakyat Syariah). BPRS yaitu bank berprinsip syariah dimana usahanya tidak melakukan pemberian jasa pada sistem pembayaran.¹

Semenjak ditetapkannya UU nomor 7 tahun 1992 perbankan syariah mulai diakui sebagai suatu bank yang dalam usahanya mengadopsi bagi hasil sebagai konsepnya sekalipun belum dijelaskan dengan rinci terkait prinsip syariahnya. Bank Syariah yang didirikan pertama kali di Indonesia adalah Bank Muamalat. Pada Undang-undang nomor 10 tahun 1998 amandemen UU nomor 7 tahun 1992 menambah eksistensi perbankan syariah. Perundang-undangan ini menyebutkan bank umum maupun BPR menjalankan usaha secara konvensional maupun

¹ <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/Perbankan-Syariah.aspx> diakses pada 27 Maret 2021 pukul 12.30 WIB

berlandaskan pada prinsip-prinsip sesuai syariah. Kemudian, disahkannya UU No.21 Tahun 2008 oleh Presiden Indonesia saat itu yaitu Presiden Susilo Bambang Yudhoyono terkait Bank Islam, serta peraturan ini masih menjadi acuan hingga saat ini (Al-Hamid, 2019).

Perbankan Syariah tidak terlalu terpengaruh oleh pergolakan politik dan moneter yang pernah terjadi, hal ini dilihat dari bagaimana perbankan Syariah terus berkompetisi dengan tetap stabil dari persaingan usaha yang tidak sehat di dunia finansial. Berdasarkan catatan OJK (Otoritas Jasa Keuangan) Syariah, Perbankan syariah memiliki jaringan sejumlah 1.919 Bank Umum Syariah (BUS), 381 Unit Usaha Syariah (UUS), serta 617 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) pada tahun 2019 (Tabel 1.1). Meskipun mempunyai jaringan yang cukup banyak, akan tetapi secara spesifik jaringan kantor perbankan syariah masih begitu sedikit yang terdapat di berbagai daerah².

Tabel 1. 1 1 Perkembangan Jumlah Kantor, Asset dan DPK Perbankan Syariah di Indonesia Periode 2010-2019

Indikator	Periode									
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 Desember
BUS	1.226	1.052	1.756	2.009	2.163	1.990	1.869	1.825	1.868	1.919
UUS	285	360	541	613	320	311	332	344	347	381
BPRS	436	519	559	565	276	283	453	441	495	617
Asset (miliar Rp)	97.519	145.467	195.018	242.276	272.343	296.262	356.504	424.181	451.202	524.564

² <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah--Desember-2019.aspx> diakses pada 05 Maret 2022 jam 15.26 WIB

DPK (miliar Rp)	76.036	115.415	147.512	183.534	217.859	231.175	279.333	334.888	354.421	416.558
-----------------------	--------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

Sumber : Otoritas Jasa Keuangan Syariah (2010-2019)

Keterangan :

BUS (Bank Umum Syariah)

UUS (Unit Usaha Syariah)

BPRS (Badan Pembiayaan Rakyat Syariah)

DPK (Dana Pihak Ketiga)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa perkembangan jumlah kantor perbankan syariah di Indonesia tidak selalu naik setiap tahunnya. Seperti Bank Umum Syariah (BUS). Sedangkan perkembangan kantor Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) menjelaskan bahwa setiap tahunnya mengalami kenaikan, dan pada tahun 2016 sampai dengan 2019 mengalami kenaikan yang signifikan.

Berdasarkan data dari Otoritas Jasa keuangan (OJK), *market share* perbankan syariah saat ini masih tergolong rendah yaitu hanya 5,90% dibandingkan jumlah perbankan konvensional yang memiliki *market share* hingga 94,10%. Selaku Direktur Perbankan Syariah di OJK, Dhani Gunawan Idhat menyatakan ada tujuh hambatan Perbankan Syariah sangat lambat berkembang yaitu visi antara pemerintah dengan pihak otoritas belum selaras, bank Konvensional memiliki modal yang jauh lebih banyak dibanding perbankan Syariah, cukup tingginya tingkat pengembalian dana bank ke nasabah, produk kurang variatif,

belum mumpuninya kualitas SDM (Sumber Daya Manusia), kurangnya kesadaran dan pengertian masyarakat, serta kurang optimalnya kebijakan dan pengawasan.³

Kualitas Sumber Daya Manusia yang rendah menyebabkan terhambatnya perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia. Dengan melihat kinerjanya maka dapat terlihat dengan jelas kualitas sumber daya manusianya di dalam perusahaan. Hasil kerja seorang individu yang didapatkan sesuai pada persyaratan yang ditetapkan perusahaan disebut dengan kinerja. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang digunakan supaya tujuan perusahaan dapat tercapai yang disebut standar pekerjaan. Seseorang dengan hasil kerja yang lebih tinggi dibanding orang lain dengan hasil kerja standar maka seseorang tersebut memiliki kinerja yang bagus. Pada modern ini, pengembangan kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan apalagi dengan pesatnya kemajuan teknologi pada sektor perbankan nasional. Dengan demikian karyawan akan semakin unggul dengan perkembangan teknologi saat ini (Bangun, 2012).

Bersaing di zaman modern ini, SDM dituntut untuk memiliki kinerja bagus yaitu dengan cara sumber daya manusia dikelolanya dengan baik dan profesional. Hal ini dilakukan supaya tercipta keseimbangan antara target perusahaan dengan kebutuhan Sumber Daya Manusia. Perkembangan perusahaan bergantung pada bagaimana SDM dapat menjaga operasional atau produktivitas perusahaan (Rivai dkk., 2010).

³<https://finance.detik.com/moneter/d-3076959/7-hambatan-yang-buat-bank-syariah-lambat-berkembang-di-ri> diakses pada 27 Maret 2021 jam 15.30 WIB

Kinerja tiap individu didasarkan oleh berbagai macam faktor. (Widyastuti, 2010) menyebutkan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan persepsi remunerasi pegawai. Ketiga faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Sari dkk., 2012) mengatakan faktor motivasi, kepemimpinan serta stres kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Baba, 2012) menemukan bahwa kompetensi, faktor komunikasi organisasi, serta budaya pada suatu organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kompensasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. (Bangun, 2012) mengemukakan bahwa untuk menjaga kualitas perusahaan serta menarik sumber daya berkualitas kompensasi merupakan faktor utamanya. Hal ini membuat banyak perusahaan mengeluarkan dana yang cukup besar untuk karyawan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut (Rivai dkk., 2010) kompensasi adalah suatu *feedback* yang diberikan suatu perusahaan sebagai penakar dari manifestasi kerja karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Selain kompensasi, faktor kedua adalah lingkungan kerja. (Hidayat & Muhammad Taufiq, 2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sumber berbagai macam informasi serta tempat aktivitas perusahaan berlangsung. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman yang diciptakan oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. (Sedarmayanti, 2011) menyatakan baiknya kinerja karyawan dapat tercipta dari lingkungan kerja yang baik dan kondusif, dengan demikian hal tersebut tentunya tercipta hasil kerja yang optimal.

Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik, dapat mengakibatkan tidak efisiennya sistem kerja perusahaan.

Komunikasi Organisasi menjadi faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor ini merupakan faktor penting sebab dalam seluruh proses perencanaan dan pengorganisasian membutuhkan komunikasi organisasi yang baik supaya dapat berjalan dengan lancar. Dalam menjalankan pekerjaan, baik antara karyawan maupun antar atasan dan bawahan perlu adanya komunikasi yang baik. Dalam melaksanakan tugas seorang karyawan harus memahami adanya instruksi ataupun perintah dari pimpinan dengan jelas dimana hal ini membutuhkan kemampuan komunikasi yang baik. Komunikasi diharapkan mampu menciptakan kerja sama antara satu karyawan dengan karyawan lainnya (Wahyono, 2010).

Berdasar pada uraian di atas lingkungan kerja, budaya organisasi dan komunikasi organisasi merupakan tiga faktor penting dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Diharapkan faktor-faktor tersebut mampu mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan demikian, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut seberapa berpengaruh ketiga faktor di atas terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Lokasi penelitian ini dilakukan di BMS (Bank Madina Syariah) Yogyakarta. Bank tersebut merupakan salah satu bank syariah yang pernah memperoleh penghargaan dari Infobank sebagai BPRS dengan peringkat kinerja terbaik pada tahun 2011, 2012, dan 2017. Selain itu, Bank tersebut beberapa tahun terakhir memiliki kualitas penghimpunan dana yang tergolong baik. Hal ini

ditunjukkan pada taun 2015-2018 terdapat peningkatan penghimpunan dana pihak ketiga.

Berikut ini tabel perkembangan penghimpunan Dana Pihak Ketiga (DPK) pada BMS Yogyakarta:

Tabel 1.2 Jumlah Penghimpunan DPK Bank Madina Syariah Yogyakarta

Tahun	Jumlah Penghimpunan DPK (Ribuan Rp)
2015	30.408.986
2016	39.935.621
2017	46.849.717
2018	49.214.225

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan (OJK)

Jumlah Dana Pihak Ketiga yang meningkat merepresentasikan terdapat kinerja yang baik dari karyawan, sehingga perpindahan pengetahuan yang baik pada karyawan satu dengan lainnya menyebabkan cepatnya persebaran informasi. Selain itu terus meningkatnya jumlah DPK menunjukkan bahwa kepemimpinan pada BMS Yogyakarta cukup baik tanpa adanya kesenjangan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. NPF pada tahun 2017 sebanyak 5,44%, selanjutnya pada 2018 turun menjadi 7,03%, pada Juni 2019 kembali turun mencapai 10,17%. Peningkatan pembiayaan atau NPF dapat disebabkan karena motivasi tim yang berkurang, sehingga efektifitas kinerja karyawan tidak dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Kenaikan NPF juga dapat ditimbulkan dari pencapaian kerja seorang karyawan. Kinerja karyawan yang paling efektif sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan adalah dengan bekerja dengan baik sesuai dengan tugas yang

diberikan perusahaan.⁴ Dengan kondisi ini, peneliti tertarik meneliti bagaimana kompensasi, komunikasi organisasi, serta lingkungan kerja perusahaan dapat diciptakan serta diterapkan di Bank Madina Syariah Yogyakarta dan seberapa berpengaruh variabel tersebut pada peningkatan kinerja karyawannya.

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, maka peneliti ingin menganalisis bagaimana kinerja karyawan berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu Kompensasi, Komunikasi Organisasi, serta Lingkungan Kerja. Maka peneliti sebagai tugas akhir melakukan penelitian berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan temuan pada latar belakang, berikut merupakan rumusan masalah yang akan di bahas pada penelitian ini:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat Sejahtera Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat Sejahtera Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta?

⁴ www.bankmadinasyariah.com diakses pada tanggal 27 Maret 2021 Pukul 19.04 WIB.

3. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat Sejahtera Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mengasalisa apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat Sejahtera Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta?
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat Sejahtera Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta?
3. Untuk mengetahui apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat Sejahtera Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta?

D. Manfaat Penelitian

Berikut manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Bersifat Teoritis
 - a. Melatih peneliti untuk berpikir dengan saintifik berdasarkan disiplin ilmu dan pengetahuan yang

diperoleh ketika berkuliah khususnya pada disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

- b. Menambah khasanah pengetahuan yaitu dengan kontribusi pemahaman serta ilmu pengetahuan pada pelaksanaan penelitian.

2. Bersifat Praktis

Mempelajari bagaimana budaya organisasi, lingkungan kerja dan komunikasi organisasi dapat memberi dampak terhadap kinerja yang diharapkan oleh organisasi, sehingga penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan pengambilan kebijakan guna meningkatkan kinerja tenaga kerja di perusahaan.

E. Sistematika Pembahasan

Supaya penulisan penelitian skripsi ini dapat mudah tersampaikan dengan teratur dan runtut, serta memudahkan para pembaca untuk memperoleh suatu uraian terkait gagasan utama pembahasan, dengan demikian peneliti memakai sistematika penulisan berikut:

BAB I Pendahuluan, bab ini memuat latar belakang permasalahan pada penelitian, rumusan masalah yang akan dibahas, tujuan dari dilakukannya penelitian, manfaat yang diharapkan dari penelitian, dan terakhir yaitu sistematika pembahasan yang diterapkan.

BAB II Landasan Teori, sebagai uraian dari berbagai teori yang akan digunakan sebagai landasan peneliti berupa penelitian terdahulu serta sebagai gambaran hipotesis dan kerangka pemikiran penelitian.

BAB III Metode Penelitian, bab ini menjelaskan jenis penelitian yang akan digunakan, sumber dan teknik pengumpulan data dalam penelitian , populasi & sampel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, serta teknik analisis data untuk mengolah data penelitian.

BAB IV Hasil dan Pembahasan, bab ini merupakan uraian penjelasan dari objek penelitian, analisis deskriptif responden, pemaparan hasil validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V Penutup, bab ini terdiri dari kesimpulan dari pemaparan hasil pada bab empat serta saran kepada penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dipaparkan Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta) maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji *t* dimana nilai signifikansi kompensasi (X_1) $0,826 > 0,05$. Sedangkan dilihat dari nilai *t-tabel* = $0,682$. Berarti nilai *t-hitung* lebih kecil dari *t-tabel* ($0,222 < 0,682$). Kompensasi merupakan suatu imbalan baik berupa finansial maupun non finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan tanggung jawab yang dilakukan oleh karyawan. Jadi, semakin tinggi tanggung jawab seorang karyawan maka semakin tinggi juga kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut.
2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. Hal ini bisa diketahui dari

hasil uji t dimana nilai signifikansi lingkungan kerja (X_2) $0,024 < 0.05$. Sedangkan dilihat dari nilai *t-tabel* = 0.682. Berarti nilai *t-hitung* lebih besar dibanding *t-tabel* ($2,414 > 0.682$). Lingkungan kerja merupakan bentuk yang berada di dalam ruang pekerjaan suatu organisasi dan hal tersebut tentunya dapat berdampak pada pekerjaan karyawan. Dimana lingkungan yang berada diorganisasi memiliki dampak yang begitu banyak untuk mengukur kinerja karyawan, dengan itu setiap organisasi lebih peduli kepada lingkungan kerja yang ada pada organisasinya.

3. Variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dimana nilai signifikansi lingkungan kerja (X_2) $0.001 < 0.05$. Sedangkan apabila dilihat dari nilai *t-tabel* = 0.682. Berarti nilai *t-hitung* lebih besar dari *t-tabel* ($3,707 > 0.682$). Komunikasi organisasi merupakan komunikasi antar individu yang berkaitan dengan suatu pekerjaan yang ada di dalam organisasi tersebut. Pentingnya komunikasi, karena hal tersebut berhubungan dengan pencapaian tujuan suatu organisasi.
4. keseluruhan variabel independen dalam penelitian ini mampu mempengaruhi atau menjelaskan pengaruhnya terhadap

variabel dependen sebesar 59,2%, dimana sisanya yaitu sebesar 40,8% pengaruh dijelaskan oleh variabel lain yang mana tidak dibahas dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, insentif, etos kerja, sikap religiositas dan lain-lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan dan kesimpulan yang diperoleh maka, peneliti menyampaikan beberapa saran yang harapannya dapat memberikan manfaat pada pihak terkait atas terlaksananya penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan sebagai berikut:

1. Dalam hal upaya peningkatan kinerja karyawan, PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta perlu memperhatikan betul kesejahteraan karyawan. Baik dalam hal pemberian kompensasi, penyediaan fasilitas lingkungan kerja, dan bentuk komunikasi dari atasan dan bawahan. Karena dalam mencapai tujuan suatu organisasi tentunya menyejahterakan karyawan adalah salah satu hal yang urgent dan perlu diperhatikan.
2. Bagi penelitian selanjutnya, agar mendapat hasil yang lebih maksimal lagi, hendaknya penelitian selanjutnya dapat menggunakan beberapa model dan indikator yang lain, serta dapat menggunakan teori tentang pengukuran kinerja karyawan yang berbeda. Sehingga dapat memperoleh

informasi yang berbeda dan dapat mengembangkan penelitian serupa yang berbeda.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Aswaja Presindo.
- AKBAR, M. A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Administrasi Bisnis*, 3(1).
- Al-Hamid, T. (2019). Perkembangan Perbankan Syariah (2009-2018) di Indonesia dan SDM nya. STAIN Sorong.
- Anshari, H., H.Masjaya, & Amin, H. J. (2014). Pengaruh Komunikasi Organisasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Administrative Reform*, 2(3).
- Ardana, I. komang, Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Baba, A. (2012). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Bosowa Matos. *Ekonomi dan Keuangan*, 18(4).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Magister Manajemen*, 2(1).
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.

- Fahrurazi, R., Ghalib, S., & Arifin, H. (2014). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Selatan Wilayah Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 1(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate (IX)*. Badan Penerbit-Undip.
- Hasan, Z. (2009). *Undang-Undang Perbankan Syariah: Titik Temu Hukum Islam dan Hukum Nasional*. Rajawali Pers.
- Hidayat, Z., & Muhammad Taufiq. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Penelitian Ilmu Ekonomi*, 12(1).
- Ifham, A., & Ismail, A. (2010). *Pedoman Umum Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 59, 60.
- Imam Machali. (2018). *Statistik Manajemen Pendidikan* (S. Sumarni, Ed.; 1 ed.). CV Istana Agency.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Rajawali Pers.
- Maharani, I., & Efendi, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *ilmu Manajemen*, 13(2).
- Marta, J. D., & Triwijayanti, D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT X. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 8(2).
- Masmuh, A. (2013). *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktik*. Raja Grafindo Persada.

- Mirza Asmi Akbar. (2015). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1), 13.
- Muheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Ningrum, N. L., Prasetya, A., & Reza, M. F. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Administrasi Bisnis*, 2(1).
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2010). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* (Mukhlis, Ed.). Remaja Rosdakarya.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Dirjen Kekayaan Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado. *EMBA*, 1(4).
- Riani, A. L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu.
- Rivai, V., Basalamah, S., & Muhammad, N. (2014). *Islamiv Human Capital Management: Manajemen Sumber Daya Insani*. Rajawali Pers.
- Rivai, V., Ramly, H. M., Mutis, T., & Willy Arafah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Rizky, R. C., Widyaningrum, M. E., & Negoro, B. K. (2017). Engaruh Komunikasi, Sikap Pimpinan , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Golden Tangguh Pratama. *Manajemen Branchmark*, 3(2).
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar. *Analisis*, 15(5).
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Sumber Sari.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (7 ed.)*. Alfabeta.
- Suranto. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Graha Ilmu.
- Susanti, A., Kawer, L., & Uhing, Y. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *EMBA*, 4(1).
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. kencana.
- Syafnur, N. W. (2019). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang dan Bukit Tinggi. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga*.
- Taurisa, R. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Bisnis dan Ekonomi*, 19(2).
- Umam, K. (2009). Trend pembentukan bank umum syariah pasca UU no. 21 tahun 2008: Konsep, regulasi, dan implementasi. *Fakultas Ekonomika & Bisnis UGM*.
- Wahyono, S. I. (2010). *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu.
- Widyastuti, Y. (2010). Pengaruh Persepsi Komunikasi Pegawai, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan Serang Provinsi Banten. *Administrasi Publik*, 1(2).

- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2).
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja dan Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yuliana, R. (2012). *Peran Komunikasi Dalam Organisasi*. Stie Semarang, 4(3).

