

**PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Kusumanegara)**



SKRIPSI

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

Oleh :

Wahyu Putri Ani Winata

NIM : 19108020022

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2023

**PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Kusumanegara)**



SKRIPSI

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

Oleh :

Wahyu Putri Ani Winata
NIM : 19108020022

Dosen Pembimbing:

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
NIP : 19920616 000000 2 301

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

2023

SURAT PENGESAHAN SKRIPSI



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-472/Un.02/DEB/PP.00.9/03/2023

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BANK SYARIAH INDONESIA KC YOGYAKARTA KUSUMANEGARA)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : WAHYU PUTRI ANI WINATA
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020022
Telah diujikan pada : Kamis, 09 Maret 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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: 641d21e534a9b



Penguji I
Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
SIGNED

Valid ID: 641d074af108a



Penguji II
Rifaatul Indana, S.E.I.M.E.
SIGNED

Valid ID: 6417eb708fc38



Yogyakarta, 09 Maret 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 64224d7a30e5d

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

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

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Wahyu Putri Ani Winata
NIM : 19108020022
Judul Skripsi : "Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan"

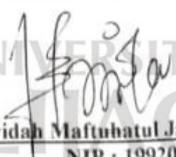
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 19 Februari 2023

Pembimbing

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA


Syayidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
NIP : 19920616 000000 2 301

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

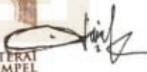
Nama : Wahyu Putri Ani Winata
NIM : 19108020022
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: "Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah KC Yogyakarta Kusumanegara)" adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggungjawab penyusun.

Yogyakarta, 19 Februari 2023

Yang menyatakan,


Wahyu Putri Ani Winata
NIM 19108020022

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wahyu Putri Ani Winata
NIM : 19108020007
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

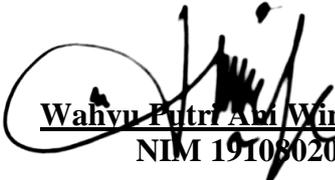
“Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Kusumanegara)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media, 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, 19 Februari 2023

Penyusun


Wahyu Putri Ani Winata
NIM 19108020022

HALAMAN MOTTO

“Boleh jadi kamu menyenangi sesuatu, padahal itu tidak baik bagimu, dan boleh jadi kamu membenci sesuatu padahal itu baik bagimu. Allah mengetahui sedang kamu tidak mengetahui”

(Al-Baqarah : 216)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan karunia berupa nikmat sehat, dan atas dukungan orang-orang tercinta. Akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan:

Teruntuk Kedua Orang Tua tercinta Ayah Sun'an Wahyudi dan Ibu Winarti serta adekku Rofikhotul Mujayanah tersayang yang selalu mendukung, mendo'akan, dan menyayangi penulis dengan penuh kesabaran dan pengorbanan yang hebat sampai saat ini.

Untuk keluarga besar yang selalu mendo'akan

Untuk sahabat-sahabat yang selalu mendukung penulis

Dan orang-orang yang pernah dan akan Penulis temui

Serta teruntuk Almamater tercinta

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA

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	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Ĥā'	ĥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ز	Zāi	z	zet
س	Sīn	s	es
ش	Syīn	sy	es dan ye
ص	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fā'	f	ef
ق	Qāf	q	ki
ك	Kāf	k	ka
ل	Lām	l	el
م	Mīm	m	em
ن	Nūn	n	en

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
و	Wāwu	w	we
هـ	Hā'	h	ha
ء	Hamzah	'	apostrof
ي	Yā'	y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua *tā'* marbūṭah ditulis dengan h, baik berada pada akhir 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>Ḥikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karamāh al-auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---◌---	Fathah	Ditulis	<i>a</i>
---◌---	Kasrah	Ditulis	<i>i</i>
---◌---	Ḍammah	Ditulis	<i>u</i>

فَعَلَ	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذَكَرَ	Kasrah	Ditulis	<i>zūkara</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	Ditulis	<i>yāzhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	<i>Ā</i>
جَاهِلِيَّة	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. Fathah + yā' mati	Ditulis	<i>ā</i>
تَنْسَى	Ditulis	<i>tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati	Ditulis	<i>ī</i>
كَرِيم	Ditulis	<i>karīm</i>
4. Ḍammah + wāwu mati	Ditulis	<i>ū</i>
فُرُوض	Ditulis	<i>furūd</i>

G. Vokal Rangkap

1. Fathah + yā' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>bainakum</i>
2. Fathah + wāwu mati	Ditulis	<i>au</i>
قول	Ditulis	<i>qaul</i>

H. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

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

I. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

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

Syamsiyyah tersebut

السماء	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

K. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>zawi al-furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, atas puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayahnya sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi ini dengan lancar yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Kusumanegara)”**. Sholawat serta salam tidak lupa penulis panjatkan kepada junjungan Nabi kita Nabi Muhammad SAW. Semoga kita termasuk golongan umatnya dan mendapatkan syafaat di *yaumul qiyamah*. Aamiin.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan baik dari teknik penulisan maupun penyajian materi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk penyempurnaan skripsi berikutnya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis sangat berterima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan dan dukungan baik berupa moral, materiil maupun spiritual sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.

Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Phil. Al-Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaidza, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A. selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan masukan yang membangun dalam penyusunan skripsi sampai taraf penyelesaian.
6. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
7. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan selama menempuh Pendidikan.
8. Seluruh Karyawan dan Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu proses belajar selama menempuh Pendidikan.
9. Seluruh Pimpinan dan juga Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Kusumanegara yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian di tempat tersebut.

10. Seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan dan bantuan, khususnya orangtua tercinta Bapak Sun'an Wahyudi dan Ibu Winarti yang selalu memberikan dukungan terbaik dan motivasi serta do'a restu bagi penulis. Beserta adik penulis Rofikhotul Mujayanah yang selalu mendukung penulis untuk menyelesaikan skripsi.
11. Keluarga Besar Pondok Pesantren Ulul Albab Balirejo terkhusus Abah K.H Ahmad Yubaidi, Almh. Umi Siti Arum Hidayati dan Umi Binti Maunah beserta ustadz dan ustadzah yang selalu memberikan banyak pelajaran berharga dan ilmu yang senantiasa menjadi barakah dalam setiap proses dan langkah peneliti.
12. Sahabat-sahabat tercinta yang senantiasa kebersamai yaitu Anifa, Intan, Wiwid, Dilla, Ika.
13. Sahabat-sahabat seperjuangan yang bersama-sama menuntut ilmu di Pondok Pesantren Ulul Albab Balirejo yang senantiasa kebersamai yaitu Qory, Afni, Anita, Kayla, Laili, Halla, Muslih, Agung, Dimas, Mois, Faqih, Arif.
14. Teman-teman kompleks srikandi yang memberikan inspirasi peneliti untuk mengerjakan skripsi.
15. Teman-teman Kuliah Kerja Nyata (KKN) 108 yaitu Rifqi, Dian, Nuri, Wafiq, Alifia, Cici, Adel, Raisa, Piyan, Liyan, Adit dan Ibu Mariyatin di Desa Losari Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang serta seluruh pihak desa beserta jajarannya atas begitu banyak pengalaman yang diberikan.

16. Kepada Ahmad Zikriandi yang telah memberikan semangat, dukungan, serta bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
17. Keluarga besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam khususnya Perbankan Syariah kelas A 2019 yang mendukung dan berjuang bersama-sama selama masa perkuliahan.
18. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Yogyakarta, 2 Maret 2023

Hormat Saya,



Wahyu Putri Ani Winata

19108020022

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

SURAT PENGESAHAN SKRIPSI.....	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vii
KEPUTUSAN BERSAMA.....	vii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR.....	xxii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxiii
ABSTRAK	xxiv
ABSTRACT	xxv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1

B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan.....	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II.....	10
LANDASAN TEORI.....	10
A. Kinerja Karyawan	10
a. Pengertian Kinerja Secara Umum	10
b. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam	11
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
d. Indikator Kinerja.....	13
B. Komunikasi.....	14
a. Pengertian Komunikasi Secara Umum	14
b. Komunikasi dalam Perspektif Islam	15
c. Fungsi Komunikasi	17
d. Indikator Komunikasi	18
C. Kompetensi	19
a. Pengertian Kompetensi Secara Umum	19
b. Kompetensi dalam Perspektif Islam	19
c. Jenis-jenis Kompetensi	20

d.	Kategori Kompetensi	22
e.	Indikator Kompetensi.....	22
D.	Kompensasi.....	23
a.	Pengertian Kompensasi Secara Umum.....	23
b.	Kompensasi dalam Perspektif Islam.....	24
c.	Fungsi Kompensasi.....	25
d.	Tujuan Kompensasi	26
e.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	26
f.	Indikator Kompensasi	30
E.	Penelitian terdahulu.....	31
F.	Pengembangan Hipotesis.....	36
G.	Kerangka Berpikir	38
BAB III.....		39
METODE PENELITIAN.....		39
A.	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	39
B.	Populasi dan Sampel	40
C.	Teknik Pengumpulan Data	40
D.	Definisi Konsep dan Operasional	41
E.	Skala Pengukuran.....	43
F.	Metode Analisis Data	44

BAB IV	51
HASIL DAN PEMBAHASAN	51
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	51
B. Hasil dan Analisis	52
C. Pembahasan	60
BAB V.....	70
PENUTUP	70
A. Kesimpulan	70
B. Implikasi Penelitian.....	70
C. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN	xxv
Lampiran 1	xxv
Lampiran 2.....	xxxii
Lampiran 3.....	xl
Lampiran 4.....	xliv
Lampiran 5.....	xlvi

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 3.1 Definisi dan Indikator Pengukuran Variabel Dependen.....	35
Tabel 3.2 Definisi dan Indikator Pengukuran Variabel Independen.....	36
Tabel 3.3 Skala Pengukuran.....	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	46
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	49
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4.4 Hasil Uji Inner Model.....	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis.....	53
Tabel 4.6 Jawaban Kuisisioner Komunikasi.....	55
Tabel 4.7 Jawaban Kuisisioner Kompetensi.....	58
Tabel 4.8 Jawaban Kuisisioner Kompensasi.....	61



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	31
Gambar 4.1 Hasil Uji Hipotesis.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian.....	xxv
Lampiran 2 Data Hasil Kuisisioner.....	xxxi
Lampiran 3 Karakteristik Responden.....	xl
Lampiran 4 Dokumentasi.....	xliv
Lampiran 5 Curriculum Vitae.....	xlvi



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Kusumanegara. Metode analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Squares* menggunakan alat analisis WarpPLS 7.0. teknik Sampling yang digunakan yaitu Nonprobability Sampling dengan metode sampling jenuh dengan menggunakan 31 responden dari karyawan Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Kusumanegara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Kusumanegara.

Kata Kunci : Komunikasi, Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of communication, competence, and compensation on the performance of Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Kusumanegara employees. The analytical method used is Structural Equation Modelling using the Partial Least Squares approach using the WarpPLS 7.0 analysis tool. The sampling technique used is Nonprobability Sampling with a saturated sampling method using 31 respondent from employees of Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Kusumanegara. The result of the study show that communication has no effect on employee performance. Meanwhile competence and compensation have a significant effect on employee performance of Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Kusumanegara.

Keywords : Communication, Competence, Compensation, Employee Performance



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja setiap karyawan bersifat individual artinya kinerja yang terjadi pada setiap karyawan berbeda antara satu dengan yang lain. Peningkatan kerja yang optimal dan mampu untuk mendayagunakan sumber daya manusia dapat menciptakan kinerja yang tinggi untuk menciptakan suatu tujuan dalam organisasi, yang juga memberikan dampak positif terhadap organisasi. Menurut penelitian dari (Dumatubun, 2021) peningkatan kinerja dan keberhasilan dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat menjadi tolok ukur masyarakat sebagai penerima layanan. Ketidakpuasan layanan yang diterima masyarakat mengindikasikan kinerja yang buruk yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat menurunkan kinerja. Penelitian dari Sembiring (2020) menyatakan bahwa suatu organisasi harus memperhatikan kinerja setiap karyawan dengan memahami dan mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang bertujuan untuk mendorong pengembangan sikap dan perilaku profesional di antara karyawan ketika mereka bekerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan amanah yang diembannya.

Menurut Stoner (1995) kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan waktu, pengalaman, serta kualitas yang tersedia. Penelitian

dari Akbar (2018) menyatakan bahwa pengetahuan terhadap kinerja sangatlah penting, karena dengan adanya kinerja pemahaman kepada semua masyarakat di dunia kerja mengenai pentingnya produktifitas dalam bekerja dapat dipahami. Semua pihak di lingkungan kerja ini akan dirugikan apabila dalam dunia kerja ini memiliki pola kerja yang biasa-biasa saja atau cenderung tidak disiplin.

Kinerja dalam Islam mengandung makna ibadah seorang hamba kepada Allah, menuju sukses di akhirat kelak. Jika kerja adalah ibadah dan status hukum ibadah pada dasarnya adalah wajib, maka status hukum bekerja juga wajib. Kinerja merupakan salah satu bentuk ibadah seperti ibadah-ibadah lainnya (Rahman, 2017). Manusia mungkin dapat melakukan pekerjaan yang baik ataupun buruk, hal ini karena dalam diri manusia terdapat perpaduan sifat yang berlawanan (potensi baik atau buruk).

Prinsip ini lebih lanjut dijelaskan dalam surat An-Nisa ayat 32 yang berbunyi sebagai berikut :

لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا^ط وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبْنَ^ح

Artinya : “...Bagi seorang laki-laki ada manfaat dari apa yang dia usahakan. Dan bagi Wanita ada bagian yang mereka usahakan”

Manfaat yang dimaksud dalam ayat ini adalah hasil dari kinerja yang dilakkan oleh manusia. Kinerja harus berorientasi pada hasil kinerja. Hasil kinerja merujuk pada apa yang harus dilakukan manusia (Herman, 2013).

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya menurut (Akbar et al., 2020) adalah komunikasi, penelitian tersebut menyebutkan bahwa faktor komunikasi termasuk faktor yang menyebabkan keberhasilan perusahaan. Selanjutnya penelitian dari (Krisnawati & Bagia, 2021) penelitian tersebut menyatakan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang mendukung kinerja karyawan menjadi meningkat. Dan penelitian dari (Fahraini & Syarif, 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah faktor pertama yang mempengaruhi kinerja. Maka dari itu, peneliti mengambil faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi, kompetensi, dan kompensasi

Mangkunegara (2013) mendefinisikan komunikasi sebagai tindakan menyampaikan pengetahuan, konsep, dan pemahaman kepada orang lain dengan harapan dapat dipahami sesuai dengan tujuan yang dituju. Penelitian Rifa'i (2019) menyatakan bahwa komunikasi sangat penting baik bagi manusia maupun sistem pengendalian manajemen yang digunakan untuk mengarahkan dan memantau evaluasi pelaksanaan manajemen untuk mencapai tujuan bersama.

Selain komunikasi, kompetensi merupakan faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Krisnawati & Bagia, 2021).

Wibowo (2011) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan pekerjaan tersebut. Suharsaputra (2010) berpendapat bahwa kompetensi berdampak pada output, karena kemampuan yang tinggi menghasilkan output dari karyawan. Sebaliknya, kemampuan yang rendah akan menghasilkan kinerja yang kurang memuaskan dari karyawan tersebut.

Selain faktor komunikasi dan kompetensi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi (Fahraini & Syarif, 2022). Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan baik itu secara finansial ataupun non finansial (Nugraha & Tjahjawati, 2017). Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh kompensasi yang memadai. Ketika gaji tidak sesuai dengan harapan, karyawan dapat mengungkapkan ketidaksetujuannya secara halus atau kuat melalui demonstrasi (Dwianto et al., 2019).

Pada beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa dari variabel komunikasi, kompetensi, dan kompensasi terdapat hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Prayogi et al., (2019) didapatkan hasil bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Masud et al., (2021) didapatkan hasil bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang

Makassar. Hasil penelitian Irwan et al., (2017) didapatkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Permata Bank Makassar. Namun pada beberapa penelitian terdahulu ditemukan hasil yang berbeda dimana variabel komunikasi, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Akbar et al., (2020) didapatkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan KUD Karangpulo Kabupaten Malang. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Chairunnisa et al., (2021) didapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Carsurindo Siperkasa. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Siregar et al., (2021) didapatkan hasil bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Gojek Indonesia Cabang Samarinda.

Penelitian ini menggunakan objek BSI KC Yogyakarta Kusumanegara yang merupakan merger dari tiga bank syariah. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Artino & Nurohman (2022) BSI merupakan bank yang sekarang ini diandalkan Indonesia untuk menjadi bank syariah yang mampu bergerak di tingkat ekonomi dan berdiri dalam jangka waktu satu tahun yang menjadi pembuktian baru untuk menunjukkan kinerja karyawannya. Selain itu dekatnya jarak yang bisa ditempuh peneliti menuju lokasi penelitian juga menjadi alasan yang akan membantu peneliti bisa mendapatkan data yang dibutuhkan lebih mudah.

Selain itu dalam penelitian ini menggunakan variabel independen yang tidak digunakan secara bersama untuk variabel dependen kinerja pada penelitian lain. Penelitian ini menggunakan variabel komunikasi, kompetensi, dan kompensasi. Komunikasi karyawan pada BSI KC Yogyakarta Kusumanegara masih kurang efektif karena kurangnya peningkatan evaluasi setiap karyawan. Begitu juga dengan kompetensi karyawan di BSI KC Yogyakarta Kusumanegara yang kurang memiliki kemampuan dalam memahami dan menerapkan prinsip-prinsip syariah. Dan untuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah berjalan dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti menemukan perbedaan hasil penelitian dari beberapa peneliti terdahulu dan masalah fenomena yang terjadi di BSI KC Yogyakarta Kusumanegara dapat menyebabkan kinerja menurun, padahal kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel komunikasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan studi kasus BSI KC Yogyakarta Kusumanegara.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, pokok permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Kusumanegara?

2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Kusumanegara?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Kusumanegara?

C. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian adalah:

1. Untuk menguji pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia.
2. Untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia.
3. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Kusumanegara

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak perbankan sebagai bahan pertimbangan terkait peningkatan kinerja karyawan melalui faktor komunikasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu panduan untuk melakukan penelitian di bidang manajemen, sumber

daya manusia, khususnya tentang Komunikasi, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan gambaran dalam menerapkan teori dan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang diperoleh selama kuliah ke dalam praktisi yang sangat berharga.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini berisi pemaparan secara singkat tentang isi dari setiap bab dalam skripsi, yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan serta manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan teori yang relevan dengan topik yang dibahas,, yaitu tentang komunikasi, kompetensi, kompensasi, dan kinerja. Kemudian terdiri dari telaah pustaka, pengembangan hipotesis, dan kerangka berpikir.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, variabel operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian serta hasil analisis data sekaligus pembahasan yang didukung oleh beberapa sumber data.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini menjelaskan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan dan saran-saran yang berkaitan dengan penelitian yang relevan di masa yang akan datang.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan hasil analisis dan hasil olah data *Structural Equation Modeling Partial Least Square* menggunakan WarpPLS 7.0 dengan jumlah sampel 31 karyawan berupa kuesioner yang dibagikan ke seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Kusumanegara dapat disimpulkan bahwa :

1. Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian dapat digunakan oleh manajemen untuk menginspirasi karyawan dan lebih dapat menanamkan kepercayaan yang lebih besar kepada karyawan supaya karyawan memiliki antusias yang tinggi terhadap perusahaan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh departemen Sumber Daya Manusia untuk membuat kebijakan dan rencana mengenai kinerja karyawan agar terus bertambah. Selain itu dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan mampu untuk

membantu pertumbuhan ekonomi yang menurun dengan memperbaiki dan mempertahankan kinerjanya.

C. Saran

1. Bagi BSI KC Yogyakarta Kusumanegara

BSI KC Yogyakarta Kusumanegara dapat menggunakan penelitian ini dalam rangka untuk mengevaluasi secara keseluruhan kinerja karyawan dengan mengadakan evaluasi antar karyawan mengenai pekerjaannya, meningkatkan pelatihan terhadap karyawan sehingga karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan posisinya serta memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan supaya dapat dijadikan sebagai perbandingan dalam penelitian. Dan juga menambahkan jumlah responden dengan cara menambah objek penelitian menjadi beberapa objek BSI di suatu kabupaten atau kota supaya dapat generalisasi hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. (1990). *Teori-teori Pendidikan Berdasarkan Al-Qur'an*. Rineka Cipta.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Akbar, Dwi Mochamad; Saroh, S. ;, & Zunaida, D. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Universitas Islam Malang*, 97–101.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Al-Muslih, A. (2011). *Fikih Ekonomi Keuangan Islam*. Darul Haq.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Arikunto, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Alfabeta.
- Artino, B. T. M. A. P., & Nurohman, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bsi Kcp Tulungagung. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 301–309. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.465>
- Cesilia, K. A., Tewel, B., & Tulung, J. E. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 426–434.
- Chairunnisa, D. P., Li, S., Ruth, H., Kinanti, V., & Romauli, R. (2021). Pengaruh Komunikasi , Kompetensi , dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 186–194.
- Darma, S. P., & Supriyanto, A. S. (2017). THE EFFECT OF COMPENSATION ON SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE. *Management and Economics Journal*, 1(1), 69–78. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3141006

- Dharma, S. (2005). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Belajar.
- Dhelvia, R. & S. (2018). The Influence Workload and Competence on Employee Performance in PT X Finance. *ICOBEST*, 225, 135–138. <https://doi.org/10.2991/icobest-18.2018.30>
- Dumatubun, N. F. M. L. (2021). Pengaruh Servant Leadership terhadap Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 12(1), 60–70. <https://doi.org/10.35724/jies.v12i1.3461>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Edison, Emron; Yohny, Anwar; Imas, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Erwatiningsih, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Universitas Merdeka*, 7(2), 132–138. <https://doi.org/10.30997/jsh.v8i1.701>
- Esthi, R. B. (2021). Effect of compensation, work environment and communication on employee performance in ud. djaya listrik and material. *Forum Ekonomi*, 23(1), 145–154.
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Farisi, Salman ; Irnawati, J. ; F. M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 4(15–33), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (1991). *Metodologi Research*. Pustaka Belajar.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hardiyana, A., Fasha Nurhadian, A., & Pasundan, S. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Bisnis & Entrepreneurship*, 10(2),

104–118.

- Herman, A. (2013). *Performance Management*. Pearson Education. Inc.
- Hermanto;, Syahrudin; Kusuma, A. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 16(2), 171–181.
- Idayanti, E., Dewa Agung Ayu, I., & Saroyini, P. (2020). The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(6), 29–37. www.ajhssr.com
- Irwan, Gunawan, M. R. (2017). The Influence of Work Discipline , Career Development , and Compensation to Employees Performance at the Permata Bank Makassar. *Mirai Management*, 2(2), 295.
- Julianto, B., & Agnanditiya Carnarez, T. Y. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676–691. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i5.592>
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Rajawali Pers.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Lestary, L. H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Mahfud, I. (2019). Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam. *Madani Syari'ah*, 2, 45–64. <https://stai-binamadani-e-journal.id/Madanisyarlah/article/download/138/110/>
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Masud, M., Arfah, A., & Semmaila, B. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 6(3), 1–10. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/1994%0Ah>
<https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/1994/1312>
- Ningrum, M. E. (2020). Peranan Komunikasi Internal Di Lingkungan Kerja.

Indept, 3(1), 25–30.

- Noor. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Prenada Media Group.
- Nugraha, A., & Tjahjawi, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24–32. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Pace, R Wayne; Faules, Don, F. (2018). *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Prayogi, Muhammad Andi; Lesmana, M. T. S. L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *Journal NInternational Conference on Administration Science*, 343(2), 423–426. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i2.1910>
- Priansa, S. (2014). *Manajemen Komunikasi Mengembangkan Bisnis Berorientasi Pelanggan*. Alfabeta.
- Puspitasari, D., & Putra Danaya, B. (2022). Pentingnya Peranan Komunikasi Dalam Organisasi: Lisan, Non Verbal, Dan Tertulis (Literature Review Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 257–268. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.817>
- Putra, I. (2021). The Influence of Motivation and Work Compensation on Employee Performance of PT Immortal Cosmedika Indonesia Palembang Branch. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 2(2), 66–79.
- Rahman, T. (2017). *Balasan Hasil Kinerja Berdasarkan Ayat Al-Qur'an*. 1–21.
- Retnowati, Nova; Widia, M. E. (2012). *Manajemen Kompensasi*. CV. Karya Putra Darwati.
- Rifa'i, A. (2019). Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Ekonomedia*, 08(01), 1–15.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Rumere, Lidya.O ; Pio, Riane.J ; Tampi, J. E. . (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), Tbk. Kantor Cabang Manado*. 1–6.
- Saman, A. (2020). Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01), 185–190. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.947>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV

Mandar Maju.

- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23.
<http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- Sholihin, Mahfud ; Ratmono, D. (2021). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0*. PENERBIT ANDI (ANGGOTA IKAPI).
- Siregar, Luis Preselliya ; Hetami, A. A. ; B. W. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Gojek Indonesia Cabang Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 18–29.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharsaputra. (2010). *Administrasi Pendidikan*. PT Refika Aditama.
- Sujarweni, V. (2022). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Syahrir, Nasruddin, Azis, M., Waruwu, K., Umanailo, M. C. B., Safitri, I. L. K., & Yusriadi, Y. (2021). Effect of compensation and competence on employee performance through employee development. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3178–3179.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani Pers.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.