

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI  
SEBAGAI MODERASI DI PT. BANK LAMPUNG  
KANTOR CABANG PEMBANTU  
TEUKU UMAR**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-  
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Dalam Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam

**Oleh :**

**Sevira Gabila  
NPM: 1851040110**

**Program Studi: Manajemen Bisnis Syariah**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1444 H / 2023 M**

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI  
SEBAGAI MODERASI DI PT. BANK LAMPUNG  
KANTOR CABANG PEMBANTU  
TEUKU UMAR**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-  
Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Dalam Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam

**Oleh :**

**SEVIRA GABILA  
NPM: 1851040110**

**Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah**

**Pembimbing I : Dr. Erike Anggraeni, M. E., Sy**

**Pembimbing II : Okta Supriyaningsih, S.E., M.E. Sy**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1444 H/2023 M**

## ABSTRAK

*Performance Management System* (PMS) di PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar mengalami fluktuasi di 3 tahun terakhir. Apabila ini terus berlanjut untuk setiap tahun berikutnya maka akan membawa pengaruh buruk bagi perusahaan karena perusahaan tidak mampu untuk menilai kinerja karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai moderasi di PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dengan cara menyebarkan kuesioner online *google form* kepada karyawan PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar. Sampel yang digunakan sebanyak 32 orang dengan menggunakan rumus yamane. Analisis data yang digunakan diolah menggunakan SmartPLS 3.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja memoderasi atau memperkuat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja memoderasi atau memperkuat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar.

**Kata Kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi.**

## ABSTRACT

*Performance Management System (PMS) at PT Bank Lampung Teuku Umar Sub-Branch Office fluctuates every year. If this continues for each subsequent year, it will have a bad influence on the company because the company is unable to assess the performance of its employees. This study aims to determine how the effect of communication and work environment on employee performance with motivation as moderation at PT. Bank Lampung Teuku Umar Sub-Branch Office.*

*This research uses a quantitative approach method. The data used is primary data by distributing google form online questionnaires to employees of PT. Bank Lampung Teuku Umar Sub-Branch Office. The population in this study were all employees of PT. Bank Lampung Teuku Umar Sub-Branch Office. The sample used was 32 people using the Yamane formula. The data analysis used was processed using SmartPLS 3.*

*The results of this study indicate that communication variables dan work environment have a positive and significant effect on performance, work motivation moderates or strengthens the influence between communication on employee performance and work motivation moderates or strengthens the influence between the work environment on the performance of employees of PT. Bank Lampung Teuku Umar Sub-Branch Office.*

***Keywords: Communication, Work Environment, Employee Performance, Motivation.***



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UIN RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

---

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

**Nama** : **Sevira Gabila**  
**NPM** : **1851040110**  
**Jurusan/Prodi** : **Manajemen Bisnis Syariah**  
**Fakultas** : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Moderasi Di PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar Dalam Perspektif Bisnis Syariah”** adalah benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun sandaran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 16 Maret 2023



**Sevira Gabila**  
NPM. 1851040110



**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289**

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Moderasi Di PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar**


**Nama : Sevira Gabila  
NPM : 1851040110  
Prodi : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam**

**MENYETUJUI**

Untuk Dimunaqasyahkan dan Dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

  
**Dr. Erike Anggraeni, M. E., Sy**  
**NIP. 198208082011012009**

  
**Okta Supriyaningsih, S.E., M.E. Sy**  
**NIP. 2013010919841028163**

**Mengetahui**

**Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah**

  
**Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E**  
**NIP. 197905142003121003**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl.Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Kota Bandar Lampung, 35131

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Moderasi Di PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar”** disusun oleh **Sevira Gabila, NPM: 1851040110, Program Studi Manajemen Bisnis Syariah**, Telah diujikan dalam sidang Munaqasyah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: **Rabu, 15 Maret 2023.**

**Tim Penguji**

**Ketua : Dr. Ridwansyah, S.E, M.E.Sy**

**Sekretaris : Arifa Kurniawan, M.S.A**

**Penguji I : Dr. Muhammad Iqbal Fasa, M.E.I**

**Penguji II : Dr. Erike Anggraeni, M. E., Sy**

**Penguji III : Okta Supriyaningsih, S.E., M.E. Sy**



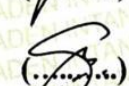
(.....)




(.....)



(.....)



(.....)



(.....)

**Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**



**Prof. Dr. Tulus Suryanto, S.E., M.M., Akt. CA  
NIP. 197009262008011008**

## MOTTO

يَتَأْتِيهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدًّا ۚ فَمُلْقِيهِ ۖ

*Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya. (QS. Al-Insyiqaq :6).*



## **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan Alhamdulillah Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT karena rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orangtuaku Bapak Hi. Bambang Novianto, S.E dan Ibu Hj. Elinar Fauzi, S.E yang ku sayangi, kuhormati, dan kucintai. Terimakasih karena tiada henti memberikan dukungan cinta kasih sayangnya dengan sepenuh hati merawat, membesarkan dan selalu mendoakanku agar senantiasa dalam jalan-Nya. Terimakasih juga kepada adik-adikku Zaneta Bilbina Oemardi dan Braza Briano Novianto, terimakasih semangatnya, terimakasih doa dan dukungannya. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT dan keberkahan dalam setiap langkahnya.

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis bernama Sevira Gabila dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 2 September 2000. Merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Hi. Bambang Novianto, S.E dan Ibu Hj. Elinar Fauzi, S.E, berikut adalah daftar riwayat pendidikan penulis. Riwayat pendidikan yang telah diselesaikan adalah SD Negeri 2 Rawalaut (Teladan) yang diselesaikan pada tahun 2012. Lalu melanjutkan SMP Kartika II -2 Bandar Lampung (Persit) yang diselesaikan pada tahun 2015. Selanjutnya melanjutkan pendidikan ke SMA Global Madani selesai pada tahun 2018. Pada tahun yang sama melanjutkan ke jenjang Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan mengambil Program Studi Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Untuk ketekunan, motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini.

Bandar Lampung, 16 Maret 2023  
Yang Membuat

**Sevira Gabila**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT atas segala kemudahan, pertolongan, kasih sayang, serta anugerah yang tak terhingga kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, serta shalawat dan salam kepada Nabi besar Muhammad SAW, yang telah memberikan contoh *akhlakul kharimah* bagi seluruh muslim penjuru dunia.

Terwujudnya skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi dalam Program Studi Manajemen Bisnis Syariah S1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Moderasi Di PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar Dalam Perspektif Bisnis Syariah”. Penulisan ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik petunjuk dan masukan secara langsung maupun tidak langsung, terutama di lingkungan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, mengingat keterbatasan penulis dalam hal pengetahuan, kemampuan, pengalaman dan juga waktu. Namun inilah terbaik yang dapat penulis lakukan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan bagi penyempurnaan skripsi ini. Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini. Terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Tulus Suyanto, M.M, Akt, C.A selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta Wakil Dekan I, II, dan III.
2. Dr. Ahmad Habibie, S.E, M.E selaku ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah.
3. Dr. Erike Anggraeni, M. E., Sy dan Okta Supriyaningsih, S.E., M.E. Sy selaku pembimbing I dan II yang telah dengan sabar dan penuh perhatian meluangkan waktunya untuk memberikan

bimbingan, arahan, nasehat dan bantuannya dengan sangat baik kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

4. Bapak dan Ibu Dosen pengajar serta Staf Karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama menempuh pendidikan di UIN Raden Intan Lampung. Seluruh Staf Administrasi dan perpustakaan UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan bantuannya kepada penulis.
5. Teman-temanku Sonia, Ratih, dan Badrid atas dukungan dan semangat yang diberikan.
6. Teman-teman Jurusan Manajemen Bisnis Syariah angkatan 2018 yang telah banyak memberikan bantuan dan dukungan semangat kepada penulis.

Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Bandar Lampung, 16 Maret 2023

Penulis

**Sevira Gabila**

NPM. 1851040110

## DAFTAR ISI

|                       |      |
|-----------------------|------|
| HALAMAN JUDUL.....    | i    |
| ABSTRAK.....          | ii   |
| SURAT PERNYATAAN..... | iv   |
| PERSETUJUAN.....      | v    |
| PENGESAHAN.....       | vi   |
| MOTTO.....            | vii  |
| PERSEMBAHAN.....      | viii |
| RIWAYAT HIDUP.....    | ix   |
| KATA PENGANTAR.....   | x    |
| DAFTAR ISI.....       | xii  |
| DAFTAR TABEL.....     | xv   |
| DAFTAR GAMBAR.....    | xvi  |
| DAFTAR LAMPIRAN.....  | xvii |

### **BAB I PENDAHULUAN**

|  |    |
|--|----|
| A. Penegasan Judul.....                          | 1  |
| B. Latar Belakang Masalah.....                   | 2  |
| C. Identifikasi dan Batasan Masalah.....         | 10 |
| D. Rumusan Masalah.....                          | 10 |
| E. Tujuan Penelitian.....                        | 11 |
| F. Manfaat Penelitian.....                       | 11 |
| G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan..... | 12 |
| H. Sistematika Penulisan.....                    | 15 |

### **BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS**

|  |    |
|--|----|
| A. Teori Yang Digunakan.....                           | 18 |
| 1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....           | 18 |
| a. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia<br>(MSDM).....  | 18 |
| b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia<br>(MSDM)..... | 20 |
| c. Teori Islam.....                                    | 21 |
| 2. Kinerja Pegawai.....                                | 22 |
| a. Pengertian Kinerja Pegawai.....                     | 22 |

|   |    |
|---|----|
| b. Kinerja Pegawai dalam Perspektif Islam .....             | 23 |
| c. Tujuan dan Manfaat Kinerja.....                          | 24 |
| d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....           | 25 |
| 3. Lingkungan Kerja.....                                    | 27 |
| a. Pengertian Lingkungan Kerja.....                         | 27 |
| b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan<br>Kerja..... | 29 |
| c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....                        | 31 |
| d. Manfaat Lingkungan Kerja.....                            | 31 |
| 4. Teori Komunikasi.....                                    | 31 |
| a. Pengertian Komunikasi .....                              | 31 |
| b. Teori Komunikasi dalam Perspektif Islam .....            | 33 |
| c. Manfaat dan Tujuan Komunikasi .....                      | 34 |
| d. Indikator Komunikasi .....                               | 35 |
| e. Bentuk-Bentuk Komunikasi .....                           | 36 |
| 5. Teori Motivasi .....                                     | 37 |
| a. Pengertian Motivasi.....                                 | 37 |
| b. Motivasi dalam Perspektif Islam .....                    | 37 |
| c. Tujuan dan Manfaat Motivasi.....                         | 38 |
| d. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....                   | 39 |
| B. Pengajuan Hipotesis .....                                | 40 |
| C. Kerangka Pikir .....                                     | 44 |

### **BAB III METODE PENELITIAN**

|  |    |
|--|----|
| A. Waktu dan Tempat Penelitian.....                    | 46 |
| B. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....               | 46 |
| C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data ..... | 46 |
| D. Definisi Operasional Variabel .....                 | 48 |
| E. Instrumen Penelitian.....                           | 50 |
| F. Uji Validitas dan Reabilitas Data .....             | 51 |
| G. Uji Hipotesis .....                                 | 52 |

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

|   |    |
|---|----|
| A. Deskripsi Data.....                            | 54 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis ..... | 64 |

**BAB V PENUTUP**

|                     |    |
|---------------------|----|
| A. Simpulan .....   | 73 |
| B. Rekomendasi..... | 74 |

|                            |           |
|----------------------------|-----------|
| <b>DAFTAR RUJUKAN.....</b> | <b>75</b> |
|----------------------------|-----------|

|                      |           |
|----------------------|-----------|
| <b>LAMPIRAN.....</b> | <b>80</b> |
|----------------------|-----------|

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| 1.1 Data Rata-Rata Kinerja Pegawai PT. Bank Lampung<br>Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar ..... | 5  |
| 3.1 Definisi Operasional Variabel .....  | 49 |
| 3.2 Skala Likert .....   | 50 |
| 4.1 Jenis Kelamin Responden .....  | 54 |
| 4.2 Usia Responden.....  | 54 |
| 4.3 Bekerja Pada Bagian .....  | 55 |
| 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1).....  | 57 |
| 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....                                   | 57 |
| 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....                                    | 58 |
| 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (M) .....  | 58 |
| 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi<br>Interpersonal (X1) .....                     | 60 |
| 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....                                | 60 |
| 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X3).....                                  | 60 |
| 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....                                 | 60 |
| 4.12 Hasil Uji Model Struktural .....  | 61 |
| 4.13 Hasil Uji Efek Moderasi .....   | 62 |
| 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....   | 63 |



## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| 1.1 Data Rata-Rata Kinerja Pegawai PT. Bank Lampung<br>Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar .....                                     | 6  |
| 2.1 Kerangka Berpikir .....  | 45 |
| 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1),<br>Lingkungan Kerja (X2) Dan Motivasi (M) Terhadap<br>Kinerja Karyawan (Y) ..... | 59 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|  |    |
|--|----|
| I. Google Forms Kuisisioner Penelitian ..... | 81 |
| II. Daftar Jawaban Responden.....            | 85 |
| III. Hasil Uji Validitas .....               | 86 |
| IV. Hasil Uji Reliabilitas .....             | 88 |
| V. Hasil Uji Model Struktural .....          | 89 |
| VI. Hasil Uji Efek Moderasi.....             | 89 |
| VII. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....   | 89 |
| VIII. Surat Izin Penelitian .....            | 90 |
| IX. Bukti Lulus Turnitin.....                | 91 |
| X. Rincian Hasil Cek Turnitin.....           | 92 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Penegasan Judul**

Sebelum pembahasan lebih lanjut tentang skripsi ini, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan pengertian judul. Hal ini bertujuan untuk menghindari penafsiran yang berbeda diantara para pembaca. Oleh sebab itu, untuk mendapatkan maksud yang jelas dan terhindar dari kekeliruan dalam memahami proposal ini, maka diperlukan adanya ulasan terhadap arti dan maksud dari beberapa istilah dalam proposal skripsi tersebut, sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh**

Pengaruh adalah suatu daya atau kekuatan yang ada atau yang timbul dari sesuatu, seperti orang, benda yang turut membentuk watak, kepercayaan, sikap, atau perbuatan seseorang.<sup>1</sup>

#### **2. Komunikasi**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) “komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan dan berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat disampaikan dan dipahami”.<sup>2</sup>

#### **3. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dijalankan.<sup>3</sup> Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas di lingkungan kerja yang mempengaruhi seorang pekerja seperti temperatur, kebersihan dan alat perlengkapan kerja.

#### **4. Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan atas kesediaan

---

<sup>1</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Bahasa Indonesia* (Jakarta: Gramedia, 2017). 747.

<sup>2</sup> Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 3rd ed. (Jakarta: Balai Pustaka, 2017). 79.

<sup>3</sup> Nel Arianty Julita, “Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai,” *Ekonomi*, 2017, 195-205.

seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu tindakan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.<sup>4</sup>

## 5. Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yang memiliki nilai-nilai dalam mencapai sebuah hal yang spesifik sesuai tujuan setiap individu.<sup>5</sup>

## 6. PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar

PT. Bank Lampung kantor cabang pembantu Teuku Umar merupakan anak cabang dari PT. Bank Lampung kantor cabang utama yang terletak di Jl. Wolter Monginsidi No. 182, Teluk Betung, Kota Bandar Lampung. PT. Bank Lampung kantor cabang pembantu Teuku Umar didirikan pada tahun 1965, pertama kali didirikan di Bandar Lampung dengan nama Bank Pembangunan Daerah Lampung sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 1962 tentang ketentuan-ketentuan pokok Bank Pembangunan Daerah dan menjadi perseroan terbatas (PT) sesuai peraturan daerah Provinsi Lampung nomor 2 tahun 1999.

Dengan demikian, yang dimaksud penulis dari judul diatas adalah bagaimana pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai moderasi khususnya di PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar.

## B. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin maju, sumber daya manusia merupakan salah satu yang memiliki peran penting

---

<sup>4</sup> Donny Domingo Saragi, Donny Domingo Saragi, and Puput Sekar Sari, "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan," *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 1845 (2021): 55–79.

<sup>5</sup> Regina Hanifah Kusumawardani, *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Oleh Motivasi (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung)*, *Repository.Unissula.Ac.Id*, 2019.

bahkan tidak bisa dipisahkan dari suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah kunci yang menentukan perkembangan organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan pendorong bagi organisasi atau perusahaan yang memiliki potensi untuk mengembangkan dan secara aktif mendorong produktivitas dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia menjalankan aktivitas yang ada di suatu organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusianya. Dimana sumber daya manusia di organisasi atau perusahaan memiliki peranan penting di setiap kegiatan serta menjadi penentu dalam mewujudkan sebuah tujuan suatu organisasi atau perusahaan.<sup>6</sup>

Peran sumber daya manusia sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing organisasi atau perusahaan secara berkelanjutan, manajemen yang baik dalam suatu organisasi tergantung pada para internal organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam pekerjaannya.<sup>7</sup> Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang tidaklah sederhana dalam pelaksanaannya perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang dan akurat agar sumber daya manusia yang dimiliki sebuah organisasi dapat dioptimalkan kinerjanya sesuai kebutuhan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dalam sebuah perusahaan. Kinerja pegawai memiliki kaitan dengan sumber daya manusianya, teori ini menjadi dasar, bahwa pendorong kinerja pegawai dapat berasal dari sumber daya

---

<sup>6</sup> Mohaammad Rizal Cholifatur Ramadhani Aryadi, Hadi Sunaryo, "Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Dinas Penanaman Modal, PTSP Dan Tenaga Kerja Probolinggo)," *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen* 9, no. 18 (2020): 163–77.

<sup>7</sup> Nurmah Fudzah, "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening Pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan," 2020.

manusia itu sendiri Semakin meningkatnya kinerja pegawai maka akan memiliki sebuah nilai yang sangat tinggi dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Peningkatan prestasi kerja dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dan sangat mempengaruhi kelangsungan hidup sebuah perusahaan.<sup>8</sup>

Menurut Kristiana Asih dalam penelitiannya menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mendorong kinerja pegawai adalah komunikasi. Kinerja pegawai yang baik akan timbul karena proses komunikasi yang lancar dari atasan ke pegawai nya, jika komunikasi atasan dengan pegawai nya baik maka tugas-tugas yang dikerjakan akan dilakukan dengan perasaan yang tenang dan nyaman sehingga tugas-tugas tersebut dapat cepat di selesaikan. Komunikasi yang baik dalam organisasi atau perusahaan dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti menggunakan *face to face*, media telepon, internet, via sms atau email dan sebagianya antara atasan dan pegawai nya dapat membuat segalanya berjalan dengan baik.<sup>9</sup> Suatu pekerjaan tidak berjalan dengan lancar yang disebabkan oleh kurangnya komunikasi yang dilakukan para pelaku organisasi atau perusahaan tersebut.

Di PT Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar kinerja pegawai dinilai berdasarkan absensi dan hasil kerja. Beberapa pegawai mengaku mengalami bosan ketika berkerja. Berdasarkan pra survei yang penulis lakukan di PT Bank Lampung KCP Teuku Umar pada tahun 2017 hingga 2018 kinerja pegawai sangat baik namun dari tahun 2019 hingga 2021 kinerja pegawai mulai mengalami penurunan karena dampak covid-19 yang menyebabkan sebagian karyawan hanya bekerja dari rumah. Sehingga hasil kerja karyawan kurang maksimal, terutama karyawan bagian pemasaran bisnis dan kredit. Menurut hasil

---

<sup>8</sup> Nur Rahmad, "Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Jember," *Jurnal Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember* 1, no. 1 (2017): 1–9.

<sup>9</sup> Erni Widajanti, Kristiana Asih, Alwi Suddin, "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mekkar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi," *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 17, no. 1 (2017): 165–74.

wawancara pada pra survei yang penulis lakukan tanggal 8 September 2022 di Kantor PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar pada Bapak Kevin (sebagai Funding Officer) diketahui bahwa terjadi hambatan dalam komunikasi organisasi vertikal serta pegawai yang tidak memenuhi indikator yang telah ditetapkan.

Komunikasi karyawan di kantor PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar sudah cukup baik akan tetapi masih adanya hambatan komunikasi antara atasan dan bawahan maupun dengan rekan kerja. Adanya perbedaan karakter tiap karyawan satu dengan yang lainnya juga sering menyebabkan terjadinya sumber masalah pada komunikasi. Selain itu, informasi yang disampaikan kurang jelas mengenai pekerjaan juga menjadi penghambat dalam komunikasi.

Tabel 1.1  
Data Rata-Rata Kinerja Pegawai PT. Bank Lampung  
Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar

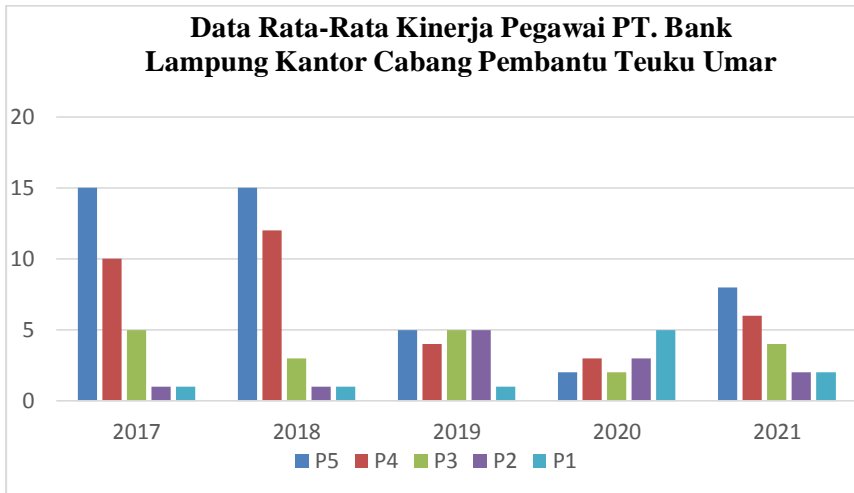
| Tahun | Penilaian <i>Performance Management System</i> |    |    |    |    | Jumlah Karyawan |
|-------|--|----|----|----|----|-----------------|
|       | P5   | P4 | P3 | P2 | P1 |                 |
| 2017  | 15   | 10 | 5  | 1  | 1  | 32              |
| 2018  | 15   | 12 | 3  | 1  | 1  | 32              |
| 2019  | 5  | 4  | 5  | 5  | 1  | 20              |
| 2020  | 2  | 3  | 2  | 3  | 5  | 15              |
| 2021  | 8  | 6  | 4  | 2  | 2  | 22              |

Sumber Data: PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar, 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa *Performance Management System* (PMS) mengalami fluktuasi di 3 tahun terakhir. Kinerja pada tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan karena dampak terkena covid-19 sehingga terjadinya kinerja pegawai yang kurang maksimal karena setengah karyawan terkena Work Form Home (WFH) dampak dari covid-19. Hal ini menunjukkan banyak karyawan yang kurang bersemangat dan maksimal dalam bekerja sehingga terjadi penurunan kinerja pada karyawan. Penurunan tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya

pemberian motivasi kepada karyawan. Perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan karena masih adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam hasil kerja yang optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kondisi kinerja pegawai PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar sebagaimana diagram data kinerja pegawai berikut:



Gambar 1.1

Data Rata-Rata Kinerja Pegawai PT. Bank Lampung Kantor  
Cabang Pembantu Teuku Umar

Sumber: PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar, 2022

Keterangan :

P5 : Kinerja Sangat baik

P4 : Baik

P3 : Kurang

P2 : Sangat Kurang

P1 : Buruk

Lingkungan kerja menjadi faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja ini dapat dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dalam penelitian yang dilakukan Mohammad Rizal, Choliatur R, & Hadi Sunaryo tahun 2020, lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat



dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan.<sup>10</sup> Lingkungan kerja hendaknya diusahakan selalu dalam keadaan baik dan kondusif karena kondisi lingkungan kerja yang baik dan kondusif serta memiliki komunikasi yang baik akan menjadikan konsumen merasa nyaman dan tentunya meningkatkan motivasi dan kinerja para pegawai dilingkungan tersebut.<sup>11</sup>

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja memadai dengan fasilitas yang cukup maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik karena lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, Maka dari itu organisasi atau perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerang yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan anatar kaaryawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).<sup>12</sup>

Adapun fenomena dalam penelitian ini terkait dengan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang dapat dilihat langsung oleh peneliti dimana lingkungan kerja fisik itu lingkungan terhadap kinerja pegawai seperti pewarnaan, penerangan cahaya, udara, kebisingan, ruang gerak, dan keamanan yang masih belum maksimal dirasakan oleh para pegawai. Lingkungan kerja non fisik dimana lingkungan kerja yang perlu diperhatikan untuk hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama

---

<sup>10</sup> Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Bandar Maju, 2018). 49.

<sup>11</sup> Mohaammad Rizal, Cholifatur Ramadhani Aryadi, Hadi Sunaryo, "Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Dinas Penanaman Modal, PTSP Dan Tenaga Kerja Probolinggo)," *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen* 9, no. 18 (2020): 163–77.

<sup>12</sup> Keith Davis and Jhon W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2004).

rekan kerja dimana lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indra manusia akan tetapi dapat dirasakan oleh para pegawai melalui hubungan-hubungan sesama rekan maupun dengan atasan.

Komunikasi merupakan tindakan yang mutlak dan perlu dilakukan setiap orang termasuk pegawai karna akan mempengaruhi kinerja dalam sebuah perusahaan. Hakim Fahrezi menyebutkan bahwa komunikasi yang dilakukan dengan baik dan tidak hanya terjadi antara atasan dengan bawahan saja melainkan antara pekerja dengan konsumen, sesama rekan kerja agar setiap karyawan dapat mempermudah pegawai melakukan pekerjaan dengan baik yang tentunya akan meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Hal ini diharapkan karena komunikasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Komunikasi perlu sekali mendapat perhatian untuk diteliti, dipelajari, dipahami, dan dipecahkan oleh setiap orang, terlebih mereka yang terlibat dalam organisasi atau perusahaan. Sebab, komunikasi yang efektif anantara pemimpin dengan pegawai, pegawai dengan pegawai.<sup>13</sup>

Motivasi kerja sebagai variabel moderasi dapat memperkuat hubungan antara komunikasi dan lingkungan kerja karna motivasi sangat penting bagi setiap pegawai dalam melakukan sebuah pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Motivasi dalam melakukan sebuah pekerjaan harus dimoderasikan supaya motivasi tersebut tidak menggebu-gebu dan menimbulkan kerugian baik untuk diri sendiri, orang sekitar maupun perusahaan atau organisasi. Perusahaan tidak hanya bersaing melalui teknologi dan produk/jasa yang dihasilkan, melainkan juga dalam hal kualitas pelayanan publik, maka sangat diperlukan pegawai yang memiliki motivasi kerja dan kemampuan yang tinggi dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan mampu menempatkan diri dalam posisi lingkungan kerja terutama dalam memberikan pelayanan kepada seluruh konsumen yang ada

---

<sup>13</sup> Hakim Fachrezi, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 1 (2020): 107–1119, <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>.

didalam lingkungan kerja.

Sebagaimana terdapat ayat mengenai motivasi yang dinyatakan di dalam Al-Quran surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

*Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan. (Q.S At-Taubah [9]: 105).*

Motivasi sangat penting untuk dimiliki oleh setiap pegawai karena akan memberikan dorongan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan motivasi karyawannya agar kinerja karyawan semakin meningkat. Pemberian motivasi harus dilakukan secara terus menerus mengingat sifat manusia yang mudah berubah karena faktor lingkungan. Alasan motivasi sebagai moderasi adalah motivasi merupakan kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual. Motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi disertai komunikasi dan lingkungan kerja yang mendukung akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.<sup>14</sup>

Berdasarkan beberapa hal yang penulis uraikan diatas maka penulis ingin meneliti mengenai **“Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi”** dan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar”.

---

<sup>14</sup> Hartiwi Prabowo and Vana Lestari, “Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero),” *Binus Business Review* 4, no. 1 (2013): 331, <https://doi.org/10.21512/bbr.v4i1.1124>.

### **C. Identifikasi dan Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis uraikan diatas maka diperlukan batasan masalah agar peneliti dapat melakukan penelitian dengan baik serta pembahasan yang ada tidak terlalu luas dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, juga untuk mempermudah melaksanakan penelitian. Oleh sebab itu, peneliti membatasi penelitian hanya fokus dengan membahas permasalahan terkait pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi, dan difokuskan pada pegawai PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, pokok masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh positif signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar?
2. Apakah terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar?
3. Apakah motivasi memoderasi pengaruh antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar?
4. Bagaimana perspektif bisnis syariah mengenai kinerja pegawai pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif signifikan antara komunikasi terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Lampung

- Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar.
  3. Untuk mengetahui motivasi memoderasi pengaruh antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar.
  4. Untuk menjelaskan perspektif bisnis syariah mengenai kinerja pegawai pada PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar.

## **F. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, bukan hanya bermanfaat bagi penulis, namun juga bermanfaat bagi pembaca. Berikut merupakan manfaat yang bisa didapat dari penelitian ini:

### **1. Secara Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi inovasi dan berguna sebagai kontribusi dalam rangka memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan referensi ataupun bahan diskusi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maupun masyarakat serta berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya berkaitan tentang pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi.

### **2. Secara Praktis**

- a. Bagi PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat mengungkap pentingnya komunikasi dan lingkungan kerja yang ada bagi para pegawai sehingga kinerja bisa lebih ditingkatkan di PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar.

b. Bagi Penulis

Sebagai sarana melatih dan mengembangkan kemampuan berfikir ilmiah dan kemampuan untuk menuliskannya dalam bentuk karya tulis ilmiah.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat menambah keustakaan dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya

## **G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

Berdasarkan penelusuran penulis terhadap literatur yang ada, penulis menemukan beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian yang penulis angkat, yaitu sebagai berikut:

1. Jurnal yang ditulis oleh Kristiana Asih Indrayanti tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mekkar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi”. Metode penelitian ini memakai metode kualitatif dan kuantitatif dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi mekkar PDAM Surakarta kemudian lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi mekkar PDAM Surakarta dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi mekkar PDAM Surakarta.<sup>15</sup>

Terdapat perbedaan dan kesamaan yaitu kesamaan dalam membahas adanya variabel komunikasi dan lingkungan kerja (X) serta variabel kinerja karyawan (Y) dan menggunakan metode penelitian analisis jalur, sedangkan perbedaannya terdapat pada tempat atau objek penelitian dan sampel yang digunakan oleh penelitian sekarang.

2. Jurnal yang ditulis oleh Julita dan Nel Arianty tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja

---

<sup>15</sup> Kristiana Asih Indrayanti, Alwi Suddin, “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mekkar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi.”

Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan” menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa hasil penelitian ini dikatakan positif dan berpengaruh sebesar 2,32% merupakan gambaran dari seluruh PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.<sup>16</sup>

Terdapat perbedaan dan kesamaan pada penelitian terdahulu yaitu kesamaan dalam membahas komunikasi dan lingkungan kerja (X) serta Kinerja Karyawan (Y), sedangkan perbedaannya terdapat pada tempat penelitian, metode penelitian dengan menggunakan analisis jalur sedangkan penelitian terdahulu tidak dan penelitian ini menggunakan motivasi sebagai moderasi.

3. Jurnal yang ditulis oleh Indah Choirun Nisa, Rooswidjajani dan Yuntawati Fristin tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Tbk Rayon Malang.<sup>17</sup>

Terdapat perbedaan dan kesamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu perbedaan dalam pengukuran populasi dan sampel, berbeda tempat penelitian, penelitian ini menggunakan motivasi sebagai moderasi serta berbeda objek penelitian. Adapun kesamaannya ialah sama-sama menjelaskan hal mengenai komunikasi dan lingkungan

---

<sup>16</sup> Nel Arianty Julita, “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan,” *Jurnal Ekonomi* 2, no. 2 (2019): 195–205, <https://dx.doi.org/1054/economi.v/2312>.

<sup>17</sup> Indah Choirun Nisa, Rooswidjajani Rooswidjajani, and Yuntawati Fristin, “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 5, no. 2 (2019): 198–203, <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>.

kerja (X) serta variabel kinerja karyawan (Y).

4. Jurnal yang ditulis oleh Hakim Fachrezi tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Unit *Safety*, *Risk* dan *Quality Control* di Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.<sup>18</sup>

Adapun perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang ada beberapa variabel yang tidak memiliki kesamaan seperti penelitian ini menggunakan motivasi sebagai moderasi, serta tempat dan objek penelitian yang berbeda. Kesamaan dari penelitian ini ialah adanya variabel komunikasi dan lingkungan kerja (X) serta variabel kinerja karyawan (Y).

5. Jurnal yang ditulis oleh Donny Domingo Saragi, Suhada dan Puput Sekar Sari tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan” menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan.<sup>19</sup>

Terdapat persamaan dan perbedaan yaitu sama-sama membahas dengan variabel komunikasi dan lingkungan kerja (X) serta variabel kinerja karyawan (Y), perbedaan terdapat pada metode penelitian dan tempat serta objek penelitian.

---

<sup>18</sup> Hakim Fachrezi, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu,” *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)* 3, no. 1 (2020): 107–19, <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266>.

<sup>19</sup> Donny Domingo Saragi, Donny Domingo Saragi, and Puput Sekar Sari, “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan,” *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 18, no. 1 (2021): 55–79.



Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek dan tempat penelitian, penulis akan fokus pada pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja sebagai variabel X, teknik pengambilan sampel penelitian yang akan penulis gunakan adalah teknik sampling jenuh menggunakan rumus Yamane, beberapa penelitian terdahulu yang penulis angkat dilakukan di daerah yang berbeda sedangkan penulis akan melakukan di PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar.

## **H. Sistematika Penulisan**

Sistematika pada penulisan skripsi secara garis besar terdiri dari tiga bagian yaitu bagian awal, bagian substansi (inti) dan bagian akhir. Pada penelitian ini skripsi disusun dalam bentuk sebagai berikut:

### **1. Bagian Awal**

Bagian awal pada skripsi bersis *cover* skripsi, halaman sampul, halaman abstrak, halaman pernyataan orasionalitas, halaman persetujuan, halaman pengesahan, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran.

### **2. Bagian Subtansi (Inti)**

Bagian Inti dalam skripsi terdiri sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan pendahuluan yang berisi tentang pemaparan beberapa hal berikut yaitu penegasan judul yang berguna untuk menjelaskan maksud dari kata demi kata yang terdapat dalam judul penelitian ini, latar belakang masalah yaitu alasan yang menjelaskan permasalahan yang melatarbelakangi terciptanya penelitian ini. Identifikasi dan batasan masalah yaitu acuan dalam membatasi masalah dalam penelitian ini. Rumusan masalah adalah permasalahan yang menjadi pembahasan utama dalam penelitian. Lalu tujuan penelitian adalah hal yang akan menjadi jawaban hasil penelitian ini. Manfaat penelitian yang dapat digunakan dalam mengembangkan informasi dan ilmu pengetahuan, sedangkan penelitian terdahulu yang relevan berguna sebagai pedoman dalam melaksanakan penelitian,

kemudian yang terakhir pada bab ini yaitu sistematika penulisan untuk mempermudah dalam penulisan skripsi ini.

## **BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang digunakan penulis sebagai pedoman untuk menyelesaikan penelitian ini. Pada bab ini juga berisikan pemaparan hipotesis yang diajukan oleh peneliti berdasarkan kajian dari penelitian sebelumnya.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas data, dan uji hipotesis.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang deskripsi data, pembahasan hasil penelitian dan analisis oleh penulis.

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini berisi kesimpulan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis serta rekomendasi penulis untuk penelitian selanjutnya.

### **3. Bagian Akhir**

Pada bagian akhir skripsi berisi daftar rujukan yang digunakan penulis dalam penelitian serta lampiran-lampiran.

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

#### A. Teori Yang Digunakan

##### 1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Guest dalam teori ini kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola SDM-nya diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal.<sup>20</sup> MSDM pada dasarnya merupakan suatu proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu. Istilah manajemen biasa dikenal dalam ilmu ekonomi, yang memfokuskan pada profit (keuntungan) dan komoditas komersial.<sup>21</sup> Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien yang menjadi hal yang sangat diperlukan dalam sebuah organisasi maupun sebuah perusahaan.

##### a. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Terdapat lima fungsi utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu:

##### 1) Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi dua kegiatan utama, yaitu:

- a) Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang.
- b) Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan. Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan

---

<sup>20</sup> Guest David E, 1987, "Human Resource Management And Industrial Relation," *Journal Of Management Studies*, 24 : 5, September.

<sup>21</sup> Malayu S. P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 244.

MSDM secara efektif.<sup>22</sup>

2) *Staffing* sesuai dengan kebutuhan organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

- a) Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan.
- b) Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam organisasi (internal).

3) Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- a) Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja
- b) Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

4) Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada tiga kegiatan strategis, yaitu:

- a) Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan

---

<sup>22</sup> Priyono dan Marinis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2018), 6.

- b) Memperbaiki kualitas lingkungan kerja melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas
  - c) Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.<sup>23</sup>
- 5) Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

- a) Mengakui dan menaruh rasa hormat terhadap hak-hak pekerja
  - b) Melakukan tawar-menawar (*bargaining*) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan
  - c) Melakukan penelitian tentang MSDM. Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka muncul aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.
- b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Cushway (dalam Irianto, 2001), terdapat beberapa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu:

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara

---

<sup>23</sup> Ibid., 8.

- legal.<sup>24</sup>
- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
  - 3) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM
  - 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
  - 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
  - 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
  - 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.<sup>25</sup>
- c. Teori Islam

Menurut Ali & Al-Owaihian pada tahun 2008 etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja.<sup>26</sup> Etika kerja Islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan prestise sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman. Konsep awalnya yaitu berasal dari al-Qur'an dan Sunnah atau perkataan Nabi Muhammad SAW Etika kerja Islam dibangun berdasarkan empat konsep utama

Konsep utama etika berkerja dalam islam yaitu usaha, kompetisi, transparansi dan perilaku bertanggung jawab. Secara keseluruhan konsep tersebut mengimplikasikan bahwa membangun sebuah bisnis

---

<sup>24</sup> Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.SI. 8.

<sup>25</sup> Ibid. 9.

<sup>26</sup> Ali, A.J. and Al-Owaihian, A. (2008), "Islamic work ethic: a critical review", *Cross. Cultural Management: An International Journal*, Vol. 15 No. 1.

dengan pembatasan yang minimum atau tidak ada pembatasan sama sekali dan dengan lingkungan yang penuh semangat pada dasarnya akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan kesejahteraan akan tersebar luas. Manajemen sumber daya manusia dipandang perlu untuk pengembangan suatu organisasi serta mengatur segala aktivitas karyawan. Para karyawan diharapkan mampu mewujudkan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu organisasi.<sup>27</sup>

Manajemen sumber daya manusia meliputi penentuan aktivitas karyawan mulai dari seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan serta semua aktivitas yang menyangkut kegiatan karyawan dalam ruang lingkup organisasi. Seleksi karyawan merupakan persoalan krusial. Hal ini pernah diisyaratkan oleh Rasulullah dalam hadist yang diriwayatkan Imam Bukhari (shahih Bukhari) dari Abu Hurairah. Rasulullah bersabda: *“Ketika engkau menyianyiakan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan, hai Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rasul bersabda, Ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran.”*<sup>28</sup>

## 2. Kinerja Pegawai

### a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam rangka mengembangkan dan mempertahankan

---

<sup>27</sup> Schuler Randall S, Dowling, Peter J Smart, John P & Huber, Vandal, 1992, Human Resource Management in Australia, Anatarmon-wsw, Harper Educational Publisher.

<sup>28</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah sebuah kajian historis dan kontemporer* (PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 1996) hal. 105.

keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Perusahaan perlu memberikan rangsangan bagi karyawan dalam bentuk motivasi, komunikasi dan lingkungan.

Kasmir berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu.<sup>29</sup> Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.<sup>30</sup> Bedjo menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata job performance yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama bekerja di sebuah perusahaan.

#### b. Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Islam

Kinerja merupakan pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Allah berfirman dalam Q.S. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ  
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ  
١٠٥

*Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata,*

---

<sup>29</sup> Kasmir, *Analisis Laporan Keuangan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018). 182.

<sup>30</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Perilaku Dan Budaya Organisasi* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2018). 67.



*lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.” (QS. At-taubah:105).*

c. Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Adapun tujuan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2) Pemberian imbalan yang sesuai dengan kinerja.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- 4) Meningkatkan motivasi dan etos kerja.
- 5) Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- 6) Memperkuat hubungan karyawan.
- 7) Sebagai perencanaan sumber daya manusia dan karir.<sup>31</sup>
- 8) Membantu penempatan karyawan sesuai pencapaian hasil kerjanya.
- 9) Sebagai alat tingkatan kinerja.

Bangun menjelaskan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain yaitu:<sup>32</sup>

- 1) Evaluasi antara individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat bermanfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain dari tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan pada posisi yang tepat, promosi pekerjaa, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.
- 2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi. Penilaian kinerja ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap indiviu dalam organisasi dinilai

---

<sup>31</sup> Fudzah, “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening Pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan.”

<sup>32</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2017). 121.

kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

- 3) Pemeliharaan sistem. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat seperti pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi atas sistem sumber daya manusia.
- 4) Dokumentasi. Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.<sup>33</sup>

#### d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya kinerja dalam kondisi seperti yang di inginkan baik oleh karyawan itu sendiri atau pun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja pegawai. Ada baiknya seseorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan Keahlian. Menurut Kasmir, kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

---

<sup>33</sup> Fudzah, "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening Pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan."

- 2) Pengetahuan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Seseorang yang memiliki karakter yang bertanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
- 3) Motivasi Kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan teransang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik.
- 4) Kepemimpinan. Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 5) Budaya Organisasi. Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus.
- 6) Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.<sup>26</sup>
- 7) Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerjasama dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang.
- 8) Loyalitas. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana

tempatnya bekerja sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

- 9) **Komitmen.** Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan terhadap kesepakatan kerja.
- 10) **Disiplin Kerja.** Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.
- 11) **Komunikasi**

Komunikasi para karyawan dan manajer harus senantiasa menciptakan komunikasi yang harmonis dan baik. Dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> Nur Baiyyah Jannah, I Nyoman Sujana, and Anjuman Zukhri, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada

Menurut Bambang, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.<sup>35</sup>

Nitisemito menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.<sup>36</sup> Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan- lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.<sup>37</sup>

Menurut George R. Terry lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.<sup>38</sup> Pengertian lain tentang lingkungan kerja diungkapkan oleh Amirulah &

Pt Bali Maya Permai Negara Jembrana,” *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10, no. 1 (2019): 316, <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20150>.

<sup>35</sup> Bambang Kusriyanto, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan* (Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 2017). 122.

<sup>36</sup> Alex Nitisemito, *Manajemen Suatu Dasar Dan Pengantar* (Jakarta: Arena Ilmu, 2017). 15.

<sup>37</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Mandar Maju, 2017). 12.

<sup>38</sup> George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).

Haris Budiyo bahwa lingkungan kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi itu. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, faktor-faktor atau sebab sebab yang mempengaruhi lingkungan kerja ialah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja. Cahaya atau penerangan ditempat kerja sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tapi tidak menyilaukan.
- 2) Temperatur ditempat kerja. Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.
- 3) Kelembaban ditempat kerja. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja. Udara disekitar kantor dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan

gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

- 5) Kebisingan ditempat bekerja. Salah satu polusi yang cukup menyibukkan pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi-bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
- 6) Getar yang di timbulkan oleh mekanis ditempat bekerja. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
- 7) Aroma bau tidak sedap ditempat kerja. Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
- 8) Dekorasi ditempat kerja. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hisasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan untuk bekerja.
- 9) Musik ditempat kerja, musik yang sesuai dengan suasana waktu dan tempat dapat membangkitkan semangat pegawai untuk bekerja.
- 10) Keamanan ditempat kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keaaman dalam bekerja dengan memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

### c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:<sup>39</sup>

1) Lingkungan Kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekankerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat dari lingkungan kerja terbagi atas manfaat bagi perusahaan dan bagi karyawan, yaitu antara lain:

- 1) Bagi perusahaan lingkungan kerja yang nyaman akan menciptakan gairah kerja yang berdampak pada tingkat produktivitas dan prestasi kerja yang akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.<sup>40</sup>
- 2) Bagi karyawan manfaat yang diperoleh dari lingkungan kerja yang nyaman akan membantu mereka untuk terus termotivasi sehingga akan membantu mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standard yang benar dan dalam waktu skala yang ditentukan.

#### 4. Teori Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Teori komunikasi menurut Stephen Little John merupakan pandangan dan strategi yang akan membentuk alat dan rangka kerja secara kolektif yang diperoleh dari kesatuan sumbernya dengan memusatkan pada topik yaitu proses komunikasi. Teori komunikasi pada dasarnya

---

<sup>39</sup> Irham Fahmi, *Etika Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), 21.

<sup>40</sup> H Arep, I., & Tanjung, *Manajemen Motivasi* (Jakarta: PT Grasindo, 2018). 19.



merupakan konseptualisasi atau penjelasan logis tentang fenomena dalam peristiwa komunikasi. Teori Komunikasi yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah teori yang dikenalkan oleh Talcot Parsons yaitu teori komunikasi sibernatik yang menganggap bahwa masyarakat merupakan suatu sistem yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi secara timbal balik. Teori ini menyatakan bahwa perilaku individu adalah hasil dari komunikasi terhadap lingkungan sekitar sehingga menghasilkan perubahan pengetahuan atau tingkah laku.<sup>41</sup>

Komunikasi secara etimologis berasal dari bahasa Latin *Communicare* dari kata *Communis*. Kata *Communis* memiliki makna ‘berbagi’ atau ‘menjadi milik bersama’ yaitu suatu usaha yang memiliki tujuan untuk kebersamaan atau kesamaan makna. Komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau untuk mengubah sikap, pendapat orang lain, baik langsung (secara lisan) maupun tidak langsung (melalui media) baik sengaja maupun tidak disengaja. Komunikasi sangat penting dan menjadi sebuah *point of view* dalam sebuah kehidupan karna memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku atau tindakan setiap individu.

Komunikasi yang dilakukan oleh seorang manajer maupun pegawai dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Komunikasi merupakan tindakan yang sangat penting dan berpengaruh karna komunikasi cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, kemampuan, kecakapan karyawan, dan internal motivasi para bawahan dengan cara bertukar informasi melalui komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan maupun karyawan dengan

---

<sup>41</sup> Zikri Fachrul, *Teori Komunikasi Kontemporer* Cet ke-9 (Bogor: IPB Press, 2019), 24.

karyawan yang akan membawa perubahan kearah yang positif.<sup>42</sup>

Teori komunikasi merupakan teori yang digunakan untuk menerangkan cara seseorang maupun kelompok dalam sebuah organisasi maupun perusahaan dalam menjalin komunikasi baik antara pemimpin dengan karyawan, karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pengunjung. Teori sibernatik yang dikenalkan oleh Talcot Parsons yang berkembang hingga sekarang dapat membantu untuk melihat dan mengetahui dan memprediksi setiap peristiwa komunikasi yang terjadi baik individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi maupun perusahaan karna dalam teori ini pada dasarnya merupakan suatu sitem pengontrol yang didasarkan pada sebuah komunikasi, antara sistem dengan lingkungan dan antara sistem itu sendiri dengan kata lain proses komunikasi yang terjadi antar individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi di lingkungan kerja menjadi sebuah proses yang akan mempengaruhi tindakan seseorang terhadap kinerja pegawai.

b. Teori Komunikasi dalam Perspektif Islam

Komunikasi merupakan tindakan yang mutlak dilakukan setiap manusia, Arianti Julita dalam penelitiannya tahun 2019 menyebutkan bahwa teori komunikasi adalah tindakan yang dilakukan untuk menerangkan hubungan vertikal yang ditujukan oleh manusia kepada tuhannya dan hubungan horizontal yang ditujukan sesama manusia. Dalam teori ini hubungan vertikal dilakukan dalam bentuk ibadah seperti sholat, doa, dzikir, dan ibadah lain yang merupakan upaya manusia untuk berkomunikasi dan mendekatkan diri kepada Allah SWT sedangkan hubungan secara horizontal dilakukan dalam bentuk tindakan dan komunikasi yang jujur serta menggunakan bahasa yang baik sesuai ajaran

---

<sup>42</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-16 Edisi Revisi* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012).

Islam.<sup>43</sup>

Teori komunikasi dalam Islam menekankan setiap proses komunikasi berdasarkan konsep komunikasi Islami yang bisa diterapkan dalam berdialog baik verbal maupun nonverbal dengan beberapa prinsip yaitu *qaulan sadidan* (benar, tidak dusta); *qaulan baligha* (lugas, efektif); *qaulan ma'rufa* (kata-kata yang baik dan sopan). Dalam perpektif Islam proses komunikasi atau proses penyampaian pesan dari komunikator kepada komunikan harus disampaikan secara jujur dan sesuai dengan prinsip-prinsip yang terkandung dalam nilai-nilai Al-Qur'an dan Sunnah. Menyampaikan kebenaran dalam komunikasi merupakan hal penting sebagaimana dalam Al-Qur'an dikatakan bahwa "Dan Jauhilah Perkataan-Perkataan Dusta" (Q.S Al-Hajj:30).

c. Manfaat dan Tujuan Komunikasi

Apabila komunikasi dipandang dari arti yang lebih luas, tidak hanya diartikan sebagai pertukaran berita dan pesan tetapi sebagai kegiatan individu dan kelompok mengenai tukar menukar data, fakta, dan idem aka fungsinya dalam setiap system sosial adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial.
- 2) Menyampaikan dan atau menerima informasi.
- 3) Menyampaikan dan menjawab pertanyaan.
- 4) Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.
- 5) Mengubah keadaan sosial.
- 6) Dua hal yang dapat mengubah perilaku dan keadaan sosial adalah komunikasi dan pengambilan

---

<sup>43</sup> Nel Arianty Julita, "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan," *Jurnal Ekonomi* 2, no. 2 (2019): 195–205, <https://dx.doi.org/1054/economi.v/2312>.

keputusan.<sup>44</sup>

Terdapat 4 tujuan dari komunikasi diantaranya adalah:<sup>45</sup>

- 1) Mengubah sikap (*to change the attitude*), sikap individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas dasar informasi yang mereka terima.
- 2) Mengubah opini (*to change opinion*) pendapat individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.
- 3) Mengubah perilaku (*to change the behavior*), perilaku individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas dasar informasi yang mereka terima.
- 4) Mengubah masyarakat (*to change the society*), tingkat social individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas dasar informasi yang mereka terima.

d. Indikator Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu tugas penting manajer untuk mencapai hasil kerja yang baik dalam organisasi. Ada beberapa indikator komunikasi yang efektif antara lain.<sup>46</sup>

- 1) Pemahaman. Pemahaman adalah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.
- 2) Kesenangan. Apabila proses komunikasi itu selalu berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan komunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insan.

---

<sup>44</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktik Dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017). 18.

<sup>45</sup> Effendy, *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018). 73.

<sup>46</sup> Aw Suranto, *Komunikasi Sosial Budaya* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2017).

- 3) Pengaruh pada sikap. Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap, apabila seseorang berkomunikasi setelah menerima kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari disebuah perusahaan. Dalam berbagai situasi kita berusaha mempengaruhi sikap orang lain agar bersikap positif sesuai dengan keinginan kita.
  - 4) Tindakan. Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.
  - 5) Hubungan yang semakin baik. Proses komunikasi yang sangat efektif antar seseorang secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran seringkali terjadi komunikasi yang dilakukan bukan menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud untuk membina hubungan yang baik.
- e. Bentuk-Bentuk Komunikasi

Komunikasi yang sering terjadi didalam lingkungan baik organisasi maupun kelompok dalam perusahaan memiliki bentuk yang berbeda yang diklasifikasikan kedalam Bentuk-bentuk komunikasi yang penulis uraikan sebagai berikut:

1) Komunikasi vertikal

Komunikasi vertikal adalah komunikasi dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas atau komunikasi dari pimpinan ke bawahan dan dari bawahan ke pimpinan secara timbal balik.

2) Komunikasi horisontal

Komunikasi horisontal adalah komunikasi secara mendatar, misalnya komunikasi antara karyawan dengan karyawan dan komunikasi ini seringkali berlangsung tidak formal yang berlainan dengan komunikasi vertikal yang terjadi secara formal.

3) Komunikasi diagonal

Komunikasi diagonal yang sering juga dinamakan komunikasi silang yaitu seseorang dengan orang lain yang satu dengan yang lainnya berbeda dalam kedudukan dan bagian.

## 5. Teori Motivasi

### a. Pengertian Motivasi

Teori motivasi adalah teori yang mengulas tentang dorongan dalam diri seseorang dan mengelompokannya menjadi beberapa bentuk dari kurun waktu ke waktu. Teori motivasi yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah teori Maslow yaitu teori motivasi yang apabila pemenuhan kebutuhan telah terpenuhi maka seseorang akan memenuhi kebutuhan sesudahnya yang lebih tinggi dengan kata lain semngat seseorang untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya akan terus bertambah seiring dengan kebutuhannya. Motivasi diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.<sup>47</sup> Sedangkan definisi motivasi kerja dari Hasibuan adalah "Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegasi dengan segala daya upaya untuk mencapai pemenuhan kebutuhan."<sup>48</sup>

Siagian mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Ada tiga komponen utama dalam motivasi yaitu kebutuhan, dorongan, dan tujuan.<sup>48</sup>

### b. Motivasi Dalam Perspektif Islam

Menurut Miftah Farid Motivasi bisa diartikan sebagai niat, karena niat mempunyai dua pengertian yaitu getaran batin untuk menentukan jenis perbuatan ibadah

---

<sup>47</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018). 109.

<sup>48</sup> Kusumawardani, *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Oleh Motivasi (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung)*, 2019.

seperti sholat dan lain-lain. Motivasi kerja islam bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial.<sup>49</sup> Kehidupan manusia tidak akan lepas dari masalah usaha sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik yang menyangkut aktivitas fisik maupun mental. Sepanjang hidupnya, manusia tetap bekerja karena tanpa bekerja manusia akan mengalami berbagai kesulitan. Kekuatan motivasi dalam bekerja atau berbisnis dalam islam adalah *fastabiqul Khoirat* (berlomba-lomba dalam kebaikan).

### c. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan berguna untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Adapun tujuan motivasi kerja yaitu sebagai berikut:<sup>50</sup>

- 1) Mengubah Perilaku Karyawan Sesuai Dengan Keinginan Perusahaan. Perubahan perilaku yang dimaksud adalah perubahan perilaku kerja karyawan sesuai kecakapan yang mereka miliki.
- 2) Meningkatkan Gairah Dan Semangat Kerja Karyawan. Kondisi kerja amat menentukan tingkat gairah kerja para pegawainya. Apabila kondisi kerja dirasa menyenangkan maka semua orang akan termotivasi untuk bekerja giat. Begitupun sebaliknya kondisi kerja yang kacau akan menurunkan prestasi kerja.
- 3) Meningkatkan Disiplin Kerja. Disiplin kerja pegawai dapat ditumbuhkan karena motivasi yang diberikan organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut. Dengan demikian, pimpinan organisasi sebelum memberikan motivasi kepada pegawainya, harus memahami apa yang menjadi motif kerja pegawai.

---

<sup>49</sup> Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009), 70.

<sup>50</sup> Ibid. 69.

- 4) Meningkatkan Prestasi Kerja. Prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, sikap yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Prestasi yang dicapai pegawai bukan saja meningkatkan motivasi bagi yang bersangkutan, tetapi juga menguntungkan organisasi dalam meningkatkan produktivitas.
- 5) Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab Seorang pegawai. Tanggung jawab tersebut bukan saja atas hasil pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi.
- 6) Meningkatkan Produktivitas Dan Efisiensi. Kondisi kerja amat menentukan tingkat gairah kerja para pegawainya.
- 7) Menumbuhkan Loyalitas Pegawai Pada Perusahaan. Motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas pegawai terhadap organisasi. Bila motivasi lemah maka loyalitas juga akan merosot begitu juga sebaliknya.

Menurut Hasibuan, “manfaat dari pentingnya pemberian motivasi adalah karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan diintegrasikan kepada tujuan yang diinginkan.”<sup>51</sup>

#### d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Intern Yang Terdapat Pada Diri Karyawan Itu Sendiri (*Individual*). Yang tergolong dalam faktor-

---

<sup>51</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2011).



- faktor individual adalah kebutuhan (*needs*), tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*abilities*).
- 2) Faktor Ekstern Yang Berasal Dari Luar Diri Karyawan. Adapun faktor-faktor yang berasal dari luar diri karyawan atau dari tempat bekerjanya adalah pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

## **B. Pengajuan Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah yang belum diuji kebenarannya.<sup>52</sup> Berdasarkan landasan teori, identifikasi masalah serta tujuan penelitian yang telah diuraikan tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

### **1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar**

Komunikasi merupakan hal yang penting yang harus dilakukan didalam sebuah organisasi perusahaan. Karena dengan adanya komunikasi yang baik, maka tujuan perusahaan akan tercapai. Oleh karena itu komunikasi sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Komunikasi antar pribadi tentunya juga dapat dikaitkan dengan motivasi kerja karyawan selama bekerja, sebab menurut Robins mengemukakan bahwa “komunikasi membantu dalam memotivasi karyawan dengan memperjelas kepada karyawan apa yang harus mereka lakukan, seberapa baik pekerjaan mereka, dan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan standar kinerjanya”.<sup>53</sup>

Komunikasi antar pribadi yang efektif akan mempermudah proses penyaluran informasi yang diperlukan

---

<sup>52</sup> Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations Dan Komunikasi*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017).

<sup>53</sup> Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, 8th ed. (Jakarta: PT. Prenhallindo, 2017). 295.

dalam sebuah perusahaan, karena karyawan dapat mengetahui dengan jelas tujuan perusahaan sehingga mereka dapat bekerja secara terarah dan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Hal tersebut senada dengan pendekatan motivasi dari prespektif hubungan antar manusia yang dikemukakan oleh Mayo Sulle dan Saefullah yang menunjukkan bahwa “karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja jika ada hubungan komunikasi antar pribadi yang berlangsung efektif.<sup>54</sup> Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutarno, Yenny, Supriyanto, Anggraini, dan Umar tahun 2019 menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>55</sup> Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Hartanto tahun 2010 menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>56</sup> Berdasarkan penelitian yang sudah ada, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:  
H1: Komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar**

Sihombing mengemukakan bahwa “faktor yang dimasukkan dalam lingkungan kerja adalah sangat luas sehingga sulit untuk disebutkan seluruhnya faktor-faktor tersebut antara lain: kebersihan, pertukaran udara, pencahayaan, musik, keamanan, keamanan dan kebisingan”. Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja pekerja yang berdampak pada motivasi pekerja. Motivasi bukanlah

---

<sup>54</sup> Kusumawardani, *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Oleh Motivasi (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung)*, 2019.

<sup>55</sup> Sutarno et al., “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi,” *Jurnal Ilmiah Maksitek* 4, no. 2 (2019): 1–10.

<sup>56</sup> Setyaningsih Sri Utami and Agus Hartanto, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar,” *Manajemen Sumberdaya Manusia* 4, no. 1 (2010): 58–67, <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/89/62>.

merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Arep, “ada sembilan faktor motivasi, yang dari ke sembilan tersebut dapat dirangkum dalam enam faktor secara garis besar, yaitu: kebutuhan ekonomis, kebutuhan psikologis (rasa aman), kebutuhan sosial, kompensasi, komunikasi, kepemimpinan”.<sup>57</sup>

Faktor-faktor tersebut saling berkaitan dengan keadaan lingkungan kerja, dimana keadaan nyata di lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi, hal ini dapat terjadi karena sebenarnya manusia menilai apakah lingkungan kerja dapat memberikan berbagai macam kebutuhan baik secara fisik maupun non-fisik guna untuk pemenuhan kebutuhan selama bekerja. Ketika lingkungan kerja dapat menunjang hal-hal tersebut, maka motivasi pekerja akan meningkat dan berpengaruh pada meningkatnya prestasi yang berindikasi pada kinerja perusahaan itu sendiri.<sup>58</sup> Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sunarsi, Wijoyo, Prasada, dan Andi tahun 2020 menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>59</sup> Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Arianto tahun 2013 menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>60</sup> Berdasarkan penelitian yang sudah ada dan yang sudah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Motivasi Memoderasi Pengaruh Antara Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank**

---

<sup>57</sup> Arep, I., & Tanjung, *Manajemen Motivasi*. 59.

<sup>58</sup> *Ibid.*, 61.

<sup>59</sup> Sunarsi et al., “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade Dinamis Sejahtera,” *The World of Business Administration Journal*, no. September (2020): 117–23, <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>.

<sup>60</sup> Dwi Agung Nugroho Arianto, “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar,” *Jurnal Economia* 9, no. 2 (2013): 191–200.

### **Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar**

Komunikasi faktor yang sangat penting karna dalam sebuah organisasi maupun perusahaan tentunya para pegawai akan selalu berkomunikasi satu sama lain, baik dengan atasan, bawahan, maupun dengan rekannya agar tidak terjadinya kesalahpahaman dengan informasi yang didapat. Dalam hal ini lingkungan kerja menjadi faktor lain karna proses komunikasi dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, apabila lingkungan kerja nyaman dan kondusif maka komunikasi akan berjalan dengan baik. Sebaliknya apabila lingkungan kerja bising, tidak nyaman dan tidak sesuai dengan standar maka komunikasi akan terpengaruhi sehingga komunikasi berjalan kurang maksimal dan terjadi *miss communication*.<sup>61</sup>

Faktor-faktor tersebut saling berkaitan dengan keadaan lingkungan kerja, dimana keadaan nyata di lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja seorang karyawan, hal ini dapat terjadi karena sebenarnya manusia menilai apakah lingkungan kerja dapat memberikan berbagai macam kebutuhan baik secara fisik maupun non-fisik guna untuk pemenuhan kebutuhan selama bekerja. Ketika lingkungan kerja dapat menunjang hal-hal tersebut, maka motivasi pekerja akan meningkat dan berpengaruh padameningkatnya prestasi yang berindikasi pada kinerja perusahaan itu sendiri.<sup>62</sup>

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan berintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dan hasil kerja yang maksimal.<sup>63</sup> Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Arep, “ada sembilan faktor motivasi kerja, yang dari

---

<sup>61</sup> Dwi Agung Nugroho Arianto, “Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan,” *Jurnal Economia* 11, no. 2 (2018): 177, <https://doi.org/10.21831/economia.v11i2.7946>.

<sup>62</sup> *Ibid.*, 61.

<sup>63</sup> Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet ke-14 (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 18.

ke sembilan tersebut dapat dirangkum dalam enam faktor secara garis besar, yaitu: kebutuhan ekonomis, kebutuhan psikologis (rasa aman), kebutuhan sosial, kompensasi, komunikasi, kepemimpinan.<sup>64</sup> Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hanafi dan Yohana tahun 2017 menyatakan bahwa motivasi memoderasi pengaruh antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.<sup>65</sup> Namun hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwati tahun 2013 menyatakan bahwa motivasi tidak memoderasi pengaruh antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.<sup>66</sup> Berdasarkan penelitian yang sudah ada dan yang penulis uraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Motivasi memoderasi pengaruh antara komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Lampung Kantor Cabang Pembantu Teuku Umar.

### C. Kerangka Berfikir

Dalam penelitian ini dapat dibuat kerangka konseptual yang dapat menjadi landasan dalam penelitian ini dan penulisan yang ada pada akhir yang menggambarkan pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Sehingga dapat diketahui variabel-variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah komunikasi, lingkungan kerja, dan motivasi variabel moderasi yang menjadi variabel independen atau variabel bebas.

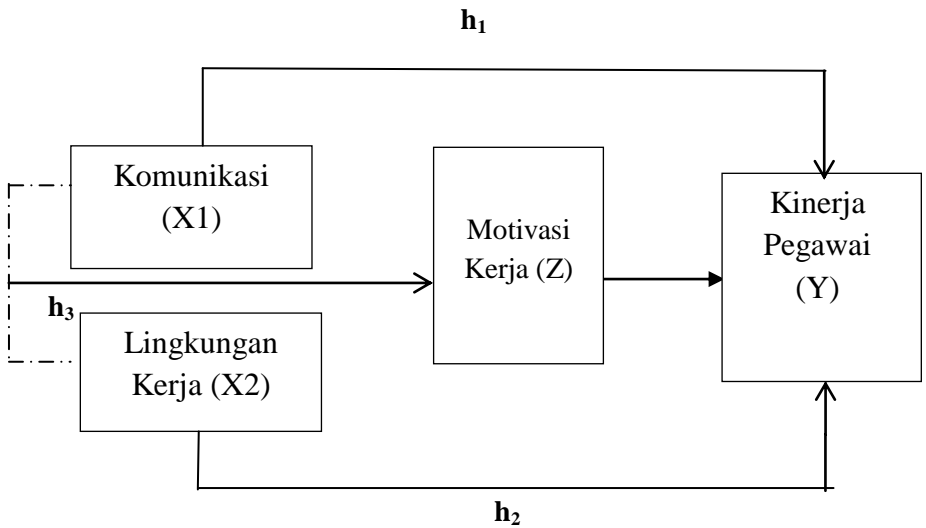
---

<sup>64</sup> Arep, I., & Tanjung, *Manajemen Motivasi* (Jakarta: PT. Graindo Persada, 2014), 59.

<sup>65</sup> Bayu Dwilaksono Hanafi and Corry Yohana, "Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance," *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)* 5, no. 1 (2017): 73–89, <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>.

<sup>66</sup> Yuli Suwati, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda," *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis* 1, no. 1 (2013): 41–55.

Sedangkan yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat adalah kinerja pegawai.



Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran

Keterangan:

1. Komunikasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Motivasi (Z) sebagai variabel memoderasi antara komunikasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

## DAFTAR RUJUKAN

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. 1st ed. Yogyakarta: Andi, 2018.
- Arep, I., & Tanjung, H. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT Grasindo, 2018.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar.” *Jurnal Economia* 9, no. 2 (2013): 191–200.
- . “Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan.” *Jurnal Economia* 11, no. 2 (2018): 177. <https://doi.org/10.21831/economia.v11i2.7946>.
- Audrey Josephine, and M.Si Dhyah Harjanti S.E. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla).” *Jurnal AGORA* 5, no. 3 (2017): 1–8.
- Aw Suranto. *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2017.
- Bambang Kusriyanto. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 2017.
- Cholifatur Ramadhani Aryadi, Hadi Sunaryo, Mohammad Rizal. “Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Dinas Penanaman Modal, PTSP Dan Tenaga Kerja Probolinggo).” *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen* 9, no. 18 (2020): 163–77.
- Davis, Keith, and Jhon W. Newstrom. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2004.
- Effendy. *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018.
- Fachrezi, Hakim. “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 1 (2020): 107–1119. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>.
- . “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.” *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)* 3, no. 1 (2020): 107–19. <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266>.
- Fahmi, Irham. *Etika Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2013.

- Fikri, Muhammad Al, and Solihah Titin Sumanti. *Komunikasi Islam*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Fudzah, Nurmah. “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening Pada PT. Pos Indonesia Kantor Regional I Medan,” 2020.
- George R. Terry. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Hanafi, Bayu Dwilaksono, and Corry Yohana. “Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance.” *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)* 5, no. 1 (2017): 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-16 Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012.
- Husaini Usman. *Manajemen Teori Praktik Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Jannah, Nur Baity, I Nyoman Sujana, and Anjuman Zukhri. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt Bali Maya Permai Negara Jembrana.” *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10, no. 1 (2019): 316. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20150>.
- Julita, Nel Arianty. “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan.” *Ekonomi* 2, no. 2 (2019): 195–205.
- . “Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai.” *Ekonomi*, 2017, 195–205.
- Kadarisman, Muhammad. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Press, 2017.
- Kartika S, Deni Yolanda, Helma Maraliza. “Perspektif Fiqh Siyasah Terhadap Peran Dinas Sosial Dalam Menangani Anak Jalanan Di Kota Bandar Lampung.” *AS-SIYASI: Journal of Constitutional Law* 1 (2), no. 2 (2021).
- Kasmir. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2018.
- Kristiana Asih Indrayanti, Alwi Suddin, Erni Widajanti. “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mekkar Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi.” *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 17, no. 1 (2017): 165–74.



- Kusumawardani, Regina Hanifah. *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Oleh Motivasi (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung)*. Repository.Unissula.Ac.Id, 2019.
- Kusumawardani, Regina Kusuma. “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Oleh Motivasi (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung).” Universitas Muhammadiyah Magelang, 2019.
- Lustono, and Anisa Desy Hasnaeni. “Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara.” *Jurnal Medikonis Stie Tamansiswa Banjarnegara* 19, no. 29 (2019): 43–56.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perilaku Dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2018.
- Moekijat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Bandung: Bandar Maju, 2018.
- Moh. Prabundu Tika. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Nasional, Departemen Pendidikan. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Gramedia, 2017.
- Nasional, Pusat Bahasa Departemen Pendidikan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. 3rd ed. Jakarta: Balai Pustaka, 2017.
- Nina Ayu Febrianty. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi.” Universitas Lampung, 2018.
- Nisa, Indah Choirun, Rooswidjajani Rooswidjajani, and Yuntawati Fristin. “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 5, no. 2 (2019): 198–203. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>.
- Nitisemito, Alex. *Manajemen Suatu Dasar Dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu, 2017.
- Nurhayati, Agustina. “Konsep Kekuasaan Kepala Negara Dalam Ketatanegaraan Islam.” *Uin Sunan Kali Jaga*, 2016.
- Nurhayati, Ida Bagus Putra Astika, and Made Gede Wirakusuma. “Kemampuan Motivasi Memoderasi Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Bendahara Desa Di Kabupaten Tabanan.” *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 12 (2017): 4255. <https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i12.p08>.

- Prabowo, Hartiwi, and Vana Lestari. "Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero)." *Binus Business Review* 4, no. 1 (2013): 331. <https://doi.org/10.21512/bbr.v4i1.1124>.
- Putri, J I, R Azhar, A Putra, G Desmantara, and ... "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Di Kantor Kecamatan Karang Jaya ...." *Escaf* 330, no. X (2022): 318–22.
- Rahmad, Nur. "Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Jember." *Jurnal Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember* 1, no. 1 (2017): 1–9.
- Ratnasari, Sri Langgeng, and Siti Aidah. "Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomindo Primakarya." *Jurnal Trias Politika* 4, no. 2 (2020): 122–35. <https://doi.org/10.33373/jtp.v4i2.2448>.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. 8th ed. Jakarta: PT. Prenhallindo, 2017.
- Ronal, Sihalohe Donra, and Siregar Hotlin. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9, no. 2 (2019): 273–81.
- Ruslan, Rosady. *Metode Penelitian Public Relations Dan Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2017.
- Saragi, Donny Domingo, Donny Domingo Saragi, and Puput Sekar Sari. "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 1845 (2021): 55–79.
- . "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 18, no. 1 (2021): 55–79.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2011.
- . *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju, 2017.
- Siyoto, Sandu, and M. Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- . *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.

- Sunarsi, Hadion Wijoyo, Dodi Prasada, and Dede Andi. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade Dinamis Sejahtera." *The World of Business Administration Journal*, no. September (2020): 117–23. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>.
- Suparman Dadang H. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi." *Jurnal Ekonomedia* 09, no. 02 (2020): 1–16.
- Sutarno, Yenny, Supriyanto, Dewi Angraeni, and Zulkifli Umar. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi." *Jurnal Ilmiah Maksitek* 4, no. 2 (2019): 1–10.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2018.
- Suwati, Yuli. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda." *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis* 1, no. 1 (2013): 41–55.
- Umar, Husein. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. 11th ed. Jakarta: PT raja grafindo persada, 2013.
- . *Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000.
- Utami, Setyaningsih Sri, and Agus Hartanto. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar." *Manajemen Sumberdaya Manusia* 4, no. 1 (2010): 58–67. <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/89/62>.
- Wilson Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2017.